دانشکده حقوق

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد شیراز
دانشکده حقوق

حقوق کار

استاد: آقای دکتر کورش استوار سنگری

تدوین: سیّدمحمّدرضا تابان

* منبع درس:
کتاب مقدمه حقوق کار، نوشتهٔ استاد دکتر کورش استوارسنگری، نشر میزان
کتاب حقوق کار نوشتهٔ استاد دکتر سیدعزت الله عراقی، جلد ۱ و ۲ ، ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)
کتاب قانون کار و آیین دادرسی کار، ناشر: روزنامه رسمی کشور، چاپ ۱۳۹۷
مجموعه قوانین و مقررات قانون کار و بیمه بیکاری و آیین دادرسی کار و پیمان‌های دسته جمعی کار

* سایر منابع سودمند جهت مطالعه و پژوهش:
کتاب حقوق تامین اجتماعی، نوشتهٔ استاد کورش استوارسنگری، نشر میزان
کتاب حقوق اداری: سازمان های اداری کشور، استخدام کشوری، نوشتهٔ استاد دکتر کورش استوارسنگری و استاد دکتر محمد امامی، نشر میزان

کار چیست؟

از دیدگاه فلسفی به هر نوع عمل ارادی انسان گفته می شود که دارای نفع عقلایی است. از دیدگاه اقتصادی کار فعالیتی است که باعث ازدیاد ثروت می شود.

از دیدگاه مذهبی مثلاً در نزد مسیحیان کار ارزشمند است چون معتقدند که انسان با رنج و سختی کشیدن، به رستگاری می رسد.

از دیدگاه اسلام هم کار ارزشمند است و حتی شارع مقدّس کار را براساس مصالح یا مفاسد مترتّب بر آن به واجب، حرام، مستحب، مکروه، و مباح تقسیم می کند. کار واجب مثل کسب معاش، کار حرام مثل تولید مشروبات الکلی، مباح مثل رانندگی، مکروه مثل کَفَن فروشی، مُردِه شوری، مستحب مثل معلمی.

۳- انعطاف پذیری حقوق کار.
۴- جنبه اجتماعی و اقتصادی حقوق آن.

۱- جنبه حمایتی حقوق کار:

فلسفه وجودی حقوق کار حمایت از کارگر است؛ زیرا که معتقدیم در بَطنِ رابطه کارگر و کارفرما یک نابرابری نهفته است و چون طرف قَوی‌تر [کارفرما] از این نابرابری سوءاستفاده می‌کند، حقوق کار از طرف ضعیف‌تر حمایت می‌کند، اگر قانونی هم داشته باشیم، عنوان آن قانون کار باشد، اما جنبه حمایتی نداشته باشد، جزو حقوق کار محسوب نمی شود. البته این به مفهوم این نیست که در هر دعوایی که میان کارگر و کارفرما بوجود آید، بگوییم حتماً حق با کارگر است، بلکه قانونگذاری ابزارهای حمایتی را معیین می کند. مثلاً می گوید حداقل حقوق کارگر این قدر است، که اگر اختلافی رُخ داد، قانون مَبناست. در واقع می توان گفت که حقوق کار به دنبال کاستن و متعادل کردن این نابرابری است.

حمایت از کارگر:

الف- در مورد افراد مشمول حمایت.

ب- در زمینه میزان حمایت هایی که روز به روز افزایش یافته است.

الف- در مورد افراد مشمول حمایت: یعنی جهت گیری نظام های حقوقی دنیا روز به روز به این سمت رفته که افراد بیشتری زیر چتر این قانون قرار گیرند .مثلاً اولین کسانی که مورد حمایت قرار گرفته زنان و کودکان بودند امّا امروزه این حمایت شامل مردان هم می شود.

ب- در زمینه میزان حمایت هایی که روز به روز افزایش یافته است. مثلاً تا سال ۱۹۳۵ چیزی به نام مرخصی برای کارگر وجود نداشت. ولی الان کارگر سالی، یک ماه مرخصی دارد. یا مثلاً اولین قانونی که در زمینه کار وضع شد، ساعت کار روزانه را ۱۲ ساعت قرار داد، که امروزه بسیار کمتر شده است.

۲- امری بود قواعد حقوق کار:

البته فقط بگوییم قواعد حقوق کار امری است شاید زیاد مهم نباشد بلکه آنچه مهّم است تحولی است که در این زمینه اتفاق افتاده و آن این است که تا قبل از قرن ۲۰ رابطه حقوقی کارگر و کارفرما خصوصی محسوب می شد و شرایط آن تابع توافق طرفین بود، در حالی که در حال حاضر رابطه میان کارگر و کارفرما را جزو نظام عمومی قررداده اند بنابراین برای تنظیم آن نیاز به قواعد امری داریم.

بَردِه‌داری: در دوران برده داری سخن از حقوق بی معنی است چه رسد به حقوق کار، چون می دانیم که در سیستم برده داری، رابطه برده با ارباب، رابطه دو شخص نیست، بلکه یک شخص و یک شئ بوده است و بَردِه فاقد شخصیت حقوقی است.

فِئودالی: تحول مثبت این دوره این است که رَعیَّت شخص محسوب می شود، بر خلاف دوره برده داری اما از لحاظ درآمد وابسته به زمین ارباب است و هر چه کار کند مقداری از آن متعلق به او، بقیه مال ارباب است. امّا خود این سیستم وضعیت خاصی دارد. یعنی کارگر و کارفرمایی نیست و رعیت در مقابل کارش مزد نمی گیرد، بنابراین نشانه حقوق کار در آن نیست.

انقلاب صنعتی: این انقلاب معمولاً از اواخر قرن ۱۸ مطرح می شود، ولی ریشه آن ۵-۶ قرن پیش از آن است. از اوایل قرن ۱۳ شهرهای متمرکز بوجود آمد که موجب پیدایش گروه‌ها و قِشرهای اجتماعی شد مثلاً، صنف آریشگاه. این قشرها و گروهها از دو بعد برای بحث ما مهّم است:

۱- در میان صنعتگران به تدریج رابطه ای شکل گرفت که شبیه رابطه کارگر و کارفرماست. مثلاً رابطه شاگرد و استاد در مغازه، درست است که این رابطه بیشتر عُرفی – اخلاقی است، امّا چون شاگرد مُزدبگیر استاد است، شبیه کارگر و کارفرماست.
۲- همین گروه پیشه‌وَر و صاحبان حِرَف به تدریج ابزار تولید و صنعت را تکامل دادند و توانستند ماشین های صنعتی را اختراع کنند و بنابراین پایه گذار انقلاب صنعتی شدند.

تأثیر انقلاب صنعتی یا تغییرات انقلاب صنعتی:

اولاً: باعث شد که تمرکز ثروت از کشاورزی به صنعت منتقل شود.

دوماً: سیل مهاجرین از روستاها به شهرها سرازیر شد و موجب رونق گرفتن شهرها شد.

در نتیجه وضعیتی بوجود آمد که باعث ورود ضرر به گروه‌های ضعیف جامعه شد. زیرا که ماشین ها جای کارگر را می گیرند و بنابراین تقاضا برای جلب کارگر کمتر می شود و از طرف دیگر تقاضا برای کار افزایش می یابد و چون در آن زمان ابزار قانونی برای حمایت از کارگر وجود نداشت مزد کارگر دائماً رو به کاهش بود و تنها کار کردن پدر برای تأمین معاش خانواده کافی نبود در نتیجه بقیه اعضاء خانواده هم مجبور به کارکردن بودند.

توجیه حقوقی برای این اوضاع نابسامان این بود که در آن‌زمان لیبرالیسم اقتصادی حاکم بود و بر طبق آن رابطه کارگر و کارفرما یک رابطه خصوصی است و قرارداد فی‌مابین آنها نماد حاکمیت اراده است و دولت نباید در این روابط خصوصی دخالت کند.

است و توانایی اعمال اراده را ندارد و چون کارگر نمی تواند اراده خود را اعمال کند، قانون گذار از او حمایت کند. بنابراین دلیل دوّم این است که به اصل حاکمیت اراده گفته شده انتقاد می کردند.

۳- دلایل سیاسی – اجتماعی:

یکی از ویژگی‌های انقلاب صنعتی متشکل کردن کارگران بود و ناچار و ناخودآگاه کارگران را سازمان‌دهی کرد و باعث شد کارگران قدرت بگیرند و بتوانند حرف خود را به کُرسی بنشانند. تقریباً در اواخر قرن ۱۹ در تمام کشورهای اروپایی همه مردان بالغ حق رأی داشتند، بنابراین کارگران هم به عنوان قشر عظیمی از رأی‌دهندگان وارد میدان انتخابات شدند و به یک قدرت سیاسی تبدیل شده و توانستند امتیازاتی بگیرند و قوانینی به نفع خود تصویب کنند مثلاً در انگلستان حزب کارگر داریم.

در ایران: در ایران نهضت قانونگذاری از مشروطیت آغاز شد. مشروط خواهان به دنبال نظام مشروطه سلطنتی به شکل غربی بودند. از دید کلی در زمان مشروطه، مشروطه خواهان از طیف کل جامعه نبودند رهبران آنها روشنفگران و شاهزادگان و خوانین و روحانیون بزرگ بودند و در حقیقت بافت آنها به شکلی بود که نمی شد از آنها توقع داشت که به فکر کارگران باشند، به همین دلیل در دو دهه اوّل بعد از مشروطیت، شاهد حرکتی در جهت تصویب قانونی برای کارگران نبودیم.

تا اینکه رضاخان به سر کار آمد که در این مورد دو نظرِ متفاوت داشت:

۱- بسیار علاقه داشت که نمادهای تمدن مدرن را وارد ایران کند و چنین هم کرد.
۲- کاملاً با ورود پدیده‌های حقوقی جهان صنعتی مبارزه می کرد.

در کل دوره رضاخان هیچ قانونی به نفع کارگر نداریم. تنها متن قانونی که در این دوران تصویب شد قانون مدنی است که رابطه کارگر و کارفرما را تابع عقد اِجاره می دانستند (بحث اجاره اشخاص و در واقع به جای استفاده از واژه کارگر، از واژه اَجیر استفاده شد.)

بعد از سقوط رضاشاه تشکیلات کارگری فعال شدند به ویژه در مراکز صنعتی و شرکت نفت. به همین دلیل فشار زیادی بر حکومت وارد شد، تا قوانینی به نفع کارگران تصویب کند. که البته بیشتر این حرکات کارگری تحت نفوذ حزب توده بود.

در آن دوران مجلس از تمام طیف های جامعه تشکیل نمی شد و دولت می دانست که اگر لایحه کار به مجلس برود، تصویب نخواهد شد و بنابراین لایحه را به شکل مصوبه هیأت وزیران بوده که در زمان خود بسیار مترقی بوده است، تصویب نمود.

این لایحه بالاخره در آذر ماه سال ۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید، در اسفند ماه همان سال در روزنامه رسمی به چاپ رسید و لازم الاجرا شد. (این قانون نسبت به قانون سال ۳۷ مترقی تر است)

نام وزارتخانه	دولت موقت	شورای انقلاب	کابینه اول	کابینه دوم	دولت موقت دوم	کابینه سوم	کابینه چهارم	کابینه پنجم	کابینه ششم	کابینه هفتم	کابینه هشتم	کابینه نهم	کابینه دهم	کابینه یازدهم	کابینه دوازدهم
رئیس دولت	بازرگان	شورای انقلاب	رجایی	باهنر	مهدوی کنی	موسوی	موسوی	هاشمی رفسنجانی	هاشمی رفسنجانی	سید محمد خاتمی	سید محمد خاتمی	احمدی‌نژاد	احمدی‌نژاد	روحانی	روحانی
وزارت کار[۱۵]	فروهر	میرمحمد صادقی	میرمحمد صادقی	میرمحمد صادقی		توکلی	سرحدی‌زاده	کمالی	کمالی	کمالی	حسینی هاشمی	جهرمی	شیخ الاسلامی	ربیعی	ربیعی

منابع حقوق کار: ۱- ملُی (داخلی) ۲- بین الملل

۱- ملی (داخلی) ۱- قانون اساسی – قانون عادی – مقررات دولتی (آیین نامه، تصویب نامه ها....)
۲- عُرف- ۳-رَوِیّهٔ قضایی ۴- دُکتُرین ۵- پِیمان های دسته جمعی کار: قانون کار (ماده ۱۳۹ به بعد ق. ک)

قانون:

الف) قانون اساسی:

مقررات کار در قانون اساسی کشورهای مختلف به شکل یکسان مورد بحث قرار نگرفته است، برخی کشورهای مثل مکزیک و آلمان دهه دوم قرن ۲۰، به شکل صریح راجع به قوانین کارگر و کارفرما قوانینی پیش بینی کردند. مثلاً مکزیکی ها به صورت جزئی هم به مقررات پرداخته اند و مثلاً ساعت روزانه باید ۸ ساعت باشد. اما آلمانی ها به صورت کلی به این مقررات پرداخته اند.

در قانون اساسی فرانسه قانونگذار مانند مکزیک و آلمان عمل نکرده، فلسفهٔ کلی را بیان کرده؛ مثل آزادی مشاغل.

معمولاً سیستم هایی که نگران هستند که هر آن، قانون تغییر کند، در قانون اساسی قوانینی می گنجانند که نتوان قانون را مدام تغییر داد. ولی اشکال آن این است که دیگر حتی به نفع کارگر هم نمی توان آن را تغییر داد.

در ایران قوانین تقریباً شبیه به فرانسه است و تنها اصلی که به مسائل کارگری مربوط می شود، اصلی است راجع به شوراها و اصلی نداریم که راجع به قانون کار باشد و بنابراین توان مانُورِ ما بیشتر است.

ب: قانون عادی: قانون مورد بحث ما، قانون مصوب سال ۱۳۶۹ است.

ج: مقررات دولتی: بیش از ۴۰ مورد در قانون کار، قانونگذار مقرر کرده، باید آیین نامه تصویب شود.

۲. عُرف: در حقوق کار عُرفی قابل استناد است که به زیان کارگر نباشد.

تبصره۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ، میتواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید بمنظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند، می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، بعنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است .

شرایط پیمان دسته جمعی کار: منظور شرایط عمومی که در قانون مدنی است (عقل، بلوغ، رشد) نیست بلکه این شرایط را می توان به دو دسته شکلی و ماهوی تقسیم کرد:

الف) شرایط شکلی:

۱. کتبی بودن: برطبق ماده ۱۴۰ قانون کار، پیمان دسته جمعی کار کتبی است. بنابراین، پیمان دسته جمعی کار با افراد شفاهی و شهادت شهود نمی توان اثبات کرد.

---

۲. تنظیم در سه نسخه: به موجب تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار، متن پیمان باید در سه نسخه تنظیم شود. در ظاهر ماده باید آمده است که «آیا» که در این ماده آمده امری است و اگر پیمانی در سه نسخه تنظیم نشود قابل استناد است یا نه؟

به نظر استاد باید قائل به تفکیک شویم اگر پیمانی در سه نسخه تنظیم نشود، دو نوع تفسیر می توان داشت:

گاهی نشانه عدم توافق کامل طرفین است. بنابراین اگر در سه نسخه نباشد، قابل استناد نیست و ادعایی پذیرفته نمی شود. گاهی حتی یک نسخه آن هم نشانه اراده کامل طرفین است و طرفین متن را قبول دارند که به نظر می رسد در چنین حالتی با این که در سه نسخه تنظیم نشده ولی قابل استناد است مثلاً به دلیل سهل انگاری در سه نسخه تنظیم نکرده باشد. بنابراین باید تفکیک قائل شد که آیا عدم تنظیم در سه نسخه ناشی از عدم توافق کامل طرفین است یا از روی سهل انگاری است.

ب: شرایط ماهوی ماده ۱۴۱ قانون کار

اثر تعیین مدت در پیمان:

سئوال: اگر پیمانی برای مدت معین منعقد شود، آیا پس از انقضای مدت، حقوق مندرج در پیمان به کارگران تعلق می گیرد یا خیر؟

بله، در دعوایی به همین مضمون هیأت حل اختلاف قانون کار نهایتاً به نفع کارگران رأی داد با این استدلال که:

۱- اگر کارگر به موجب پیمان امتیازاتی و حقوقی را بدست آورد جزء حقوق مکتسبه کارگر محسوب می شود و قابل سلب نیست.
۲- حقوق کارگر همیشه باید سیر صعودی داشته باشد، یعنی همیشه باید در جهت ارتقاء حقوق کارگر قدم برداریم، نه تنزل آن. یعنی می توانیم اضافه کنیم، اما نمی توانیم حقوق او را کاهش دهیم.
۳- در پاسخ به این سئوال که پس فلسفه تعیین مدت چیست؟ گفته اند: مدت به این خاطر در پیمان قید می شود که می خواهیم کاری به نفع کارفرما انجام دهیم، یعنی کارگر در این مدت می تواند حق خود را طلب کند و مفهوم آن این نیست که فقط در همین مدت امتیازات به کارگر تعلق می گیرد!!!

پیمان دسته جمعی کار به عنوان منبع:

سئوال: پیمان همانند قرارداد است اما ما آن را جزء منابع حقوق کار می دانیم چرا؟ بدلایل مختلف.

۱- زیرا که موضوع پیمان همانند قرارداد فرد و شخص خاصی نیست، بلکه همانند قانون موضوع آن گروهی از افراد است و از این جهت جنبه عمومی دارد. بنابراین به نحوی عام قرارداد است و یک حکم کلی است.
۲- زیرا که پیمان تابع اصلی نسبی بودن قرارداد نیست و نسبت به اشخاص ثالث هم قابل اجراست.
۳- پیمان زمانی موضوعیت می‌یابد که امتیازات ذکر شده در آن از امتیازات پیش بینی شده در قانون بیشتر باشد که در این صورت منبع محسوب می شود.

در جوامعی مثل جامعه ما پیمانهای دسته جمعی کار را زیاد مؤثر نمی بینیم زیرا که میزان تأثیر و نفوذ پیمانهای جمعی در حقوق کار هر کشور بستگی به نفوذ و قدرت تشکیلات کارگر دارد.

منابع بین المللی حقوق کار:

۱- اعلامیه جهانی حقوق بشر
۲- میثاق حقوق سیاسی مدنی

۲- هیأت مدیره: ۵۶ عضو دارد (۲۸ نفر دولت، ۱۴ نفر نماینده، ۱۴ نفر کارفرمایان)

این اعضاء برای مدت ۳ سال انتخاب می شوند: در طول حیات هشتاد و چند ساله سازمان بین المللی کار ایران تاکنون دوبار توانسته نماینده ای در هیأت مدیره داشته باشد؛ یکی در سال ۴۹ – ۵۰ و دیگر در دوران ریاست جمهوری آقای خاتمی.

۳- دبیرخانه: که کارهای انتشاراتی، مکاتباتی و غیره را انجام می دهد.

آنچه که به عنوان موازین بین المللی حقوق کار مطرح می شود، عمدتاً مصوبات این سازمان است که در دو قالب حقوقی است: ۱- مقاوله نامه ۲- توصیه نامه.

۱- هر نهاد کارگری و کارفرمایی و دولتی حق دارد به هیأت مدیره سازمان پیشنهاد تصویب طرحی را به شکل مقاوله نامه یا توصیه نامه بدهد. خود هیأت مدیره هم می تواند پیشنهاد دهد.
۲- اگر هیأت مدیره این پیشنهاد را تصویب کرد در اولین جلسه کنفرانس به این شکل مطرح می شود که آیا موافق هستید این موضوع در دستور کار سال آینده کنفرانس قرار گیرد یا نه؟ اگر کشورها گفتند خیر که از دستور کار خارج می شود اما اگر جواب مثبت دادند در این صورت دبیرخانه سازمان متن این طرح برای اعضاء می فرستد و نظر آنها را در این رابطه می خواهد تا در جلسه سال آینده نظر سایرین مشخص باشد.

ایران ۷- مقاوله نامه ۶- توصیه نامه دارد.

تفاوت مقاوله نامه با توصیه نامه:

مقاوله بر طبق اساسنامه سازمان، هر کشور عضو سازمان مکلف است ظرف مدت ۱۲ ماه و حداکثر ۱۸ ماه (در حالت اضطراری) مقاوله نامه های سازمان را چه با آن موافق باشد یا خیر را به تصویب مجلس خود برساند و بنابراین کشورهای عضو مکلفند مقاوله نامه های سازمان را به عنوان حقوق داخلی خود به تصویب برسانند.

سئوال: آیا دولت ها می توانند برای تصویب و اجرای مقاوله نامه ها شرط بگذارند؟

خیر، زیرا مقاوله نامه ها جنبه حداقلی دارند و برای حداقل نمی توان شرط گذاشت. جایی برای تصویب و اجرا می توان شرط گذاشت که توان مانور وجود داشته باشد.

اما توصیه نامه ها را کشورها می توانند نپذیرند، معمولاً توصیه نامه یا مقاوله نامه ها یا مقدمه و یا مکمل مقاوله نامه ها هستند.

حقوق بنیادین کار:

۱- مَنع و لغو کار اجباری:
۲- منع تبعیض و داشتن فرصت برابر، برای اشتغال. تبعیض یعنی اینکه افراد را به دلیل تفاوت در عقیده، مذهب، قومیت، جنسیت، از حقی محروم و تقدم را به دیگران داد.
۳- حق داشتن اتحادیه، سندیکا، تشکیل: یعنی کارگر و کارفرما مجموعه‌ای داشته باشد تا بتواند از حقوق صنفی خود دفاع کند.
۴- مَنع کار کودکان؛ باید گفت که همه کشورها کم بیش این مسائل را پذیرفته اند.

ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی:

به نظر استاد اگر فردی بفهمد که کارگر و کارفرما چه کسی است، حقوق کار را هم فهمیده است.

کارگر کیست؟ از بُعدِ عُرفی و اجتماعی زمانی که از کارگر صحبت می شود، معمولاً در ذهن افراد تصور یک انسان، مستضعف و بدبخت که کار یَدی می کند، متجلی می شود. اما از بُعدِ حقوقی، کارگر لزوماً از قِشرِ ضعیف و مستضعف جامعه نیست و حتی ممکن است تمکن مالی هم داشته باشد و یا حتی کارهای فکری هم انجام دهد، نه صرفاً یَدی. بنابراین هیچ تلازمی میان تصور اجتماعی و حقوقی آن نیست.

معیار حقوقی تشخیص کارگر از غیر کارگر:

۱- طبیعت کار
۲- نحوه تعیین ما به ازاء (حقوق – دستمزد)
۳- تبعیت حقوقی

این معیارها بیشتر زمانی، به کار می آید که بخواهیم کارگر را از دیگر کسانی که آنها هم از طریق کار خود کسب درآمد می کنند متمایز کنیم مثلاً: پزشک هم برای ما کار می کند، اما کارگر نیست.

چندین معیار مطرح می شود:

۱- طبعیت کار:

یکی از ملاک هایی که برای تشخیص کارگر از غیر کارگر گرفته اند و بویژه زمانی مطرح شده که خواسته اند کارگر را از پیمانکار تفکیک کنند، طبیعت کار است. زیرا که طبیعت کار این دو متفاوت است و معتقدند که تعهد کارگر از لحاظ حقوقی، تعهد به وسیله و تعهد پیمانکار، تعهد به نتیجه است.

ایراد:

تخصصی است و کارفرما هم آن را بلد نیست. بنابراین با توجه این ملاک باید گفت اکثر کارگران فنی و تخصصی تبعیت حقوقی از کارفرمای خود ندارند، زیرا با توّجه به تلقی سنتی از تبعیت حقوقی این تبعیت باید بر کلیه مراحل انجام کار شده باشد، اما در مورد چنین کارگرانی اینطور نیست.

اما تقریباً یک دهه بعد برداشت از این تبعیت حقوقی تحول یافت، زیرا که در حقوق کار به دنبال توجیهی هستیم که بتواند چتر حمایت از افراد را گسترده‌تر کند و افراد بیشتری مصداق کارگر قرار بگیرند.

به همین دلیل امروزه تفسیری که از تبعیت حقوقی می شود این است که همین قدر که کارگری ۱- در چهار چوب سازمان اداری کارگاه و ۲- با استفاده از ابزار کار کارفرما کاری انجام دهد، تبعیت حقوقی محقق شده است. مثلاً: در یک بیمارستان خصوصی پزشک براساس تشخیص خود عمل می کند، اما این پزشک همین قدر که پذیرفته در این بیمارستان کار کند، تبعیت حقوقی محسوب می شود. اینکه مثلاً سر ساعت بیاید و برود.

بنابراین در تفسیر جدید، تبعیت حقوقی با استقلال شخصی منافات ندارد.

مثال: (ب) که صاحب ماشین است آن را به (الف) داده که در تاکسی تلفنی کار کند و درصدی از درآمدش هم به خودش تعلق می گیرد. در اینجا (ب) کارفرما و (الف) کارگر محسوب می شود؛ زیرا که (الف) با استفاده از ابزار کارِ کارفرما کار می کند. حال اگر این ماشین متعلق به آژانس بود، راننده کارگر آژانس محسوب می شد. کار کردن در آژانس در قالب رابطه کارگر و کارفرمایی نیست، زیرا که صاحب ماشین راننده مزدش را از آژانس نمی گیرد. ملاک تشخیص کارگر از کارفرما تبعیت حقوقی است.

حال ببینیم که قانونگذار، کارگر را چه کسی می داند؟

۱- در قانون کار سال ۳۷ گفته شده بود «کارگر از لحاظ این قانون از نظر حقوقی کسی را (به اشخاص حقیقی می گوئیم) که به هر عنوان و به (درخواست) کارفرما در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کند»

در این تعریف عنصر تبعیت وجود دارد، آنجا که می گوید «به دستور کارفرما»

اما قانون کار سال ۶۹ می گوید: ماده ۲ قانون کار: کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار کند.

۱- به جای مزد و حقوق، از کلمه حق السعی استفاده کرده است (که فعلاً موضوع بحث ما نیست).
۲- به جای کلمه دستور، درخواست را آورده است.

سئوال: آیا از این تعریف، تبعیت حقوقی استنباط می شود یا خیر؟

یک محوطه جغرافیایی مشخص و معین نیست. تا زمانی که کارگاه وجود دارد و در آن کار انجام می شود کارگر هم باید باشد ولی مهم نیست که کارفرمای آن چه کسی است.

در کارگاه های بزرگ قطعاً کارفرما نمی تواند به تنهایی تمام کارگاه را خودش اداره کند، معمولاً برای بخشهایی از آن سرپرست انتخاب می کند.

بر طبق ماده ۳ قانون کار این مسئولان و سرپرستان که از طرف کارفرما انتخاب می شوند، نماینده کارفرما محسوب می شوند. بنابراین سرپرستان در مقابل کارگران در حکم کارفرما هستند و حقوق و تکالیف کارفرما را دارند.

سئوال: اگر سرپرستان کارگاه در مقابل کارگر تعهدی را پذیرفتند و این تعهد مورد قبول کارفرما نگرفت در این صورت متعهد به (کارگر) باید به کدام یک از اینها رجوع کند؟ مثلاً: کارفرمایی به نمایندگان خود گفته حداکثر عیدی که به کارگر می دهد ۲۰۰ هزار تومان باشد حال اگر سرپرستی تعهد داد به کارگران ۳۰۰ هزارتومان عیدی بدهد چه کسی باید به این تعهد عمل کند؟

برخلاف حقوق مدنی در قانون کار کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان او در مقابل کارگران به عهده گرفته اند (م ۳ ق. ک) یعنی خود کارفرما باید این تعهد را انجام دهد و بعد اگر بخواهد به نماینده اش رجوع کند. زیرا همانطور که گفتم این سرپرستان دو بعدی هستند: ۱- (بعد حقوق) در مقابل کارگر، در حکم کارفرما هستند. ۲- (بعد تکالیف) در مقابل کارفرما، کارگر محسوب می شوند و چون هم ردیف کارگران هستند نباید کارگران را به جان هم انداخت بلکه ابتدا باید به سراغ قوی تر (کارفرما) رفت.

کارفرما و کارگاه و آثار حقوقی تغییر کارفرما:

در ماده ۴ق. ک کارگاه تعریف شده «محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند»

کارگاه لزوماً ملک کارفرما نیست و در حقوق ایران به تدریج کارگاه هویت مستقلی پیدا می کند به شکلی که می توان گفت کارگاه به عنوان یکی از پایه های رابطه کارگر و کارفرمایی در می آید به نحوی که شرایط بقاء استمرار قراردادکار، استمرار و بقای کارگاه است نه کارفرما.

تا زمانی که کارگاه وجود دارد قرارداد کار ادامه پیدا می کند (م ۱۲ ق. ک) هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل و تغییر نوع تولید ادغام در مؤسسه دیگر ملی شدن کارگاه فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی و کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ممکن است آموزش و پرورش (مقاطعه دهنده) هم پولی نداشته باشد که به کارگر بدهد در اینجا تکلیف چیست؟

تبصره ۲ ماده۱۳: چنانچه مقاطعه دهنده بر خلاف ترتیب فوق (م۱۳) به انعقاد قرارداد مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت تسویه حساب نماید مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در مقابل کارگران است.

توضیح: در قراردادهای پیمانکاری زمانی که کار انجام شده هیچگاه به یکباره و به طور قطعی کار را تحویل نمی گیرند. در طرح های عمرانی کار در دو مرحله تحویل داده می شود: ۱- موقت ۲- قطعی

کار عمرانی ابتدا باید تحویل موقت شود و یک دوره آزمایشی را طی کند، بعد از طی این دوره کارشناس نظر می دهد که آیا کار نقصی دارد یا خیر. اگر نقص داشته باشد پیمانکار مکلف است آن را برطرف نماید و اگر نقصی نداشته باشد تحویل قطعی صورت پذیرد در طرح های عمرانی حداقل فاصله بین تحویل موقت و تحویل قطعی، ۴۵ روز می باشد.

در تبصره ۲ ماده ۱۳ می گوید اگر کارگر از مقاطعه کار طلبی داشته باشد باید از مقاطعه دهنده طلب و حقوق خود را مطالبه کند حال اگر طلب کارگر بیش از مطالبات قانونی پیمانکار نزد مقاطعه دهنده باشد در هر حال مقاطمه دهنده بیش از مقدار طلب مقاطعه کار مسئولیتی ندارد.

م۵: کلیه کارگران

دایره شمول قانون کار و مستثنیات آن:

مواد ۱ و ۵ قانون کار مربوط به بحث ماست.

حال تفاوت این دو ماده در چیست و چرا قانونگذار در مورد یک مطلب دو ماه را آورده در حالی که وجود یکی از این مواد کفایت می کند؟ در واقع ماده ۱ زائد است و باید حذف شود. توضیح اینکه زمانی که این لایحه در مجلس در حال بررسی بود. شورای نگهبان ایراد گرفت که روابط میان کارگر و کارفرما یک رابطه خصوصی است و از لحاظ شرعی نمی توان بر آن قواعدی وضع کرد بنابراین مجلس، شرط استفاده افراد از امکانات دولتی را مشروط به مراعات این قانون دانست.

ماده ۱ به این شکل نبوده و بعد که به این شکل درآمده به ماده زائدی تبدیل شده است.

م۵ ق. ک: منظور از نمایندگان در این ماده، تشکیلات کارگری و کارفرمایی است.

کارآموزان هم مشمول ق. ک هستند اما در قانون سال ۳۷ کارآموز مشمول قانون کار نبود.

در اصل باید گفت کارگر و کارفرما و کارگاه مشمول ق. ک هستند.

م۱۸۸ ق. ک: به اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی و نیز کارگران کارگاه ها خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

مستثنیات قانون کار:

با توجه به ماده ۵ق. ک اصل بر شمول قانون کار است و مستثنیات نیاز به تصریح قانونی دارد.

مواد ۱۸۸ ق. ک مستثنیات را به شکل صریح مشخص کرده که دو دسته هستند.

۱- به شکل کلی
۲- به شکل جزئی

به شکل کلیم ۱۸۸ ق. ک می گوید: کسانی که مشمول قانون استخدام کشوری هستند و یا سایر مقررات خاص استخدامی، مشمول قانون کار نیستند. (به طور کلی) مثل: کارکنان شرکت نفت و گاز، کارمندان آموزش و پرورش.

طبق م۴ قانون استخدام کشوری: در دستگاه های مشمول قانون. (استخدام کشوری) مشاغل کارگری وجود دارد که مشمول قانون کار هستند.

نکته: آن دستگاه هایی که دارای مقررات خاص استخدامی هستند زمانی می توانند مستخدمین خود را خارج از قانون کار محسوب کنند که آنها را طبق مقررات خاص استخدام کرده باشند. مثلاً کارکنان شرکت نفت زمانی مشمول قانون کار نیستند که طبق قانون خاص شرکت نفت استخدام شده باشند. و اگر چنین نباشد فرد شمول قانون کار است چون اصل بر شمول قانون کار است.

۲- به شکل جزئی: (کسانی که به طور جزئی مشمول ق. ک نیستند)

الف – کارگاه‌های خانوادگی: کارگاه‌های خانوادگی کارگاهی است که انجام کار در آن منحصر به ماده صاحب کار، همسر وی، و خویشاوندان نسبی تا درجه اول از طبقه اول (پدر، مادر، و اولاد صاحب کار) می باشد م ۱۸۸ ق. ک.

سئوال: اگر غریبه ای وارد این کارگاه شود آیا کل کارگاه مشمول قانون کار می شود یا فقط آن غریبه؟ در صورت ورود غریبه اسم کارگاه دیگر کارگاه خانوادگی نیست بنابراین کل کارگاه مشمول قانون کار می شود. یعنی همیشه در شک در استثنائات باید به نصِّ قانونی عمل کنیم این استثناء هم از نص قانونی خارج شده بنابراین به سراغ اصل (شمول ق. ک) می رویم.

۱- براساس مصلحت ۲- موقتی ۳- از شمول برخی از مواد این قانون خارج می شوند نه کل آن.
در مورد ماده ۱۹۱ آیین نامه ای داریم که سال ۸۱ برای مدت ۳ سال به طور آزمایشی تصویب شد که در سال ۸۴ هم برای سه سال تمدید شد که براساس این آیین نامه مثلاً اخراج کارگران این کارگاه ها راحت تر است، مرخصی آنها کمتر است، اما حداقل حقوق آنها کمتر نیست و...
سئوال: آیا خدمه و مستخدمین منازل را می توان مشمول آیین نامه ماده ۱۹۱ قرارداد؟
می توان گفت که منعی ندارد مشروط بر اینکه در چهارچوب مشخصات این قانون قرار بگیرند. زیرا که افراد ممکن است همزمان در چهار چوب چند عنوان قرار گیرند. مثلاً عنوان خدمه و مستخدم و عنوان کارگران کارگاه کوچک...
- بعد از انقلاب بحثی در مورد کارکنان نهادهای انقلابی مطرح شد که آیا مشمول قانون کار هستند یا خیر؟ مثل بسیج...

در سال ۵۹ ماده واحده ای تصویب شد و تصریح کرد که این کارکنان مشمول ق. ک نیستند.

اما نهادهای انقلابی، مؤسسات وابسته دارند مثل کمیته امداد که صدها کارگاه دارد حال آیا کارگران این کارگاه ها هم مشمول ق. ک نیستند. ؟ در سال ۶۹ ماده واحده ای تصویب شد و قید شد که کارکنان مؤسسات تولیدی، صنعتی، و خدماتی وابسته به نهادهای انقلابی که تولیدات غیر تسلیحاتی دارند مشمول ق. ک هستند.

قرار داد کار:

با وجود اینکه در قانون کار شرایط کارو حتی جزئیات آن بوسیله قوانین امری مشخص شده آیا جایی برای قرارداد وجود دارد؟ باید گفت که با وجود قانون کار هر چند که توان مانور اراده در مسائل کارگری بسیار کاسته شده است، اما قرارداد کار هنوز هم از دو جنبه دارای اهمیت دارد:

۱- از نقطه نظر احراز وجود رابطه کارگری و کارفرمایی زیرا باید قراردادی باشد تا بگوییم فلانی کارگر است و فلانی کارفرما. این قرارداد چه شفاهی و چه کتبی باشد تفاوتی ندارد.
۲- قانونگذار معمولاً حداقل ها را مشخص می کند بنابراین قطعاً در مورد امتیازات مازاد بر حداقل ها و همچنین شرایط اختصاصی هرکار، ملاک اصلی قرارداد کار است.

قرارداد کار چیست؟

م ۷ ق. ک تعریفی از قرارداد ارائه کرده که تعریف کاملی نیست و بیشتر به توضیح انواع قراردادها پرداخت اما در تعریف قرارداد کار می توان گفت:

شرایطی که در این ماده ذکر شده از شرایط موجود در ماده ۱۹۰ ق. م ناقض تر است مثلاً در این ماده اهلیت را نمی بینیم یا قصد و رضای طرفین بنابراین سئوالی که پیش می آید این است که اگر قانون کار نسبت به مسائل قرارداد کار ساکت باشد می توان به قانون مدنی به عنوان ام القوانین مراجعه کرد؟

می توانیم اما به صورت مشروط یعنی مشروط، بر اینکه آن احکام و قواعد با اصول حاکم بر ق. ک معرض نباشد.

۱- اهلیت:

در مورد قرارداد کار اهلیت دو بُعد دارد ۱- اهلیت کارفرما. ۲- اهلیت کارگر.

الف: کارفرما: در قانون حکم خاصی در مورد اهلیت کارفرما نداریم بنابراین باید به ق. م مراجعه کنیم یعنی کارفرما باید (عاقل و بالغ و رشید) باشد (چون عقد مالی است)

ب: کارگر:

در مورد کارگر اهلیت بدان مفهوم که در حقوق مدنی مطرح است وجود ندارد بلکه قانونگذار در قانون کار به جای ذکر اهلیت، حداقل سن را مشخص کرده است در حال حاضر به موجب ماده ۷۹ ق. ک حداقل سن کار ۱۵ سال است بنابراین بر طبق قانون کار همینکه فرد ۱۵ سال داشته باشد می تواند قرارداد کار منعقد کند حتی اگر سفیه (غیر رشید) باشد اما قطعاً دیوانه نمی تواند باشد.

سئوال: از طرفی می گوییم ملاک سن است اما از طرف دیگر قرارداد کار یک عقد مالی است حال کارگری که به سن ۱۵ سال رسیده اما غیر رشید است آیا قرارداد کار به طرفیت خود او باید منعقد شود یا ولی و سرپرست او؟

ق. ک در این مورد حکمی ندارد اما قانون امور حسبی تنفیذ ولی یا سرپرست را مشروط می داند. بنابراین در این موارد قرارداد به طرفیت ولی یا سرپرست منعقد می شود و مزد کارگر هم باید به آنها داده شود (هرچند که رویه این است که مزد را به کارگر می دهند)

قانون فرانسه امضای کارگر و ولی را لازم می داند.

۲- قصد رضا:

در مورد قصد و رضا و اینکه قرارداد باید با اراده آگاهانه و مختار طرفین باشد؛

در حقوق مدنی صحبت از عیوب رضا (اشتباه و اکراه) داریم که این موارد در حقوق کار هم بررسی می کنیم.

اگر عقد را تنفیذ نکرد عقد ساقط می شود. اما در حقوق کار نه تنها عقد را ساقط می کند بلکه برای کارفرما تبعات کیفری هم به دنبال دارد (م ۱۲ ق. ک) مصداق کار اجباری دارد.

۲- اما اگر اکراه ناظر بر مزایای کار باشد. مثلاً: فرد را مجبور می کنیم که از امتیازات قانونی خود چشم پوشی کند. در این حالت را می توان به دو بخش تقسیم کرد:

الف: گاهی کارگر را تهدید می کنیم که از حداقل حقوق و امتیازاتش چشم پوشی کند. اثر اکراه در اینجا بطلان قرارداد است. زیرا در این فرض چشم پوشی اختیاری کارگر هم باطل است. (با حقوق مدنی تفاوت دارد)

ب) گاهی کارگر را تهدید می کنی که از امتیازات مازاد بر حداقل چشم پوشی کند، که اثر آن غیر نافذ بودن قرارداد است.

۳- معیّن بودن موضوع:

معین بودن موضوع قرارداد: بیشتر در رابطه با شرح وظایفی که برای کارگر در نظر می گیریم مطرح است که معمولاً در مورد کارگران ساده معین کردن شرح وظایف آنها موضوعیت ندارد. اما طبیعتاً در کارهای سازمان یافته که کارگر زیاد است؛ شرح وظیفه باید معیّن باشد.

۴- مشروعیت جهت معامله:

در حقوق مدنی لازم نیست جهت معامله تصریح شود، ولی اگر تصریح شد، باید مشروع باشد.

مشروع بودن به مفهوم قانونی بودن است، نه شرعی بودن و حیطه فعالیت های خصوصی را در بر می گیرد، نه نظام عمومی.

مثال: یک فرد مسیحی با یک مسیحی دیگر قرارداد می بندد که برای مراسم مذهبی که در پیش دارد برای او مشروب الکُلی بسازد، حال اگر اختلافی بین این دو رخ دهد، آیا دادگاه چنین دعوایی را می پذیرد یا خیر؟

دیوان عالی کشور در سال ۲۹ رأی صادر کرد که اگر معامله ای بین دو غیر مسلم صورت گیرد که مال از نظر آنها مالیت داشته باشد، دعوای راجع به آن معامله قابل استماع خواهد بود و این مخالف قانون مدنی نیست. یعنی به اقلیت‌های مذهبی [شناخته شده در قانون اساسی]، اجازه می دهیم که در این موارد طبق اعتقاد خود عمل کنند.

در حقوق مدنی پیش بینی وجه التزام در قرارداد ها رایج و مرسوم است، اما در حقوق کار گرفتن وجه التزام به این صورت که کارگر را بدون رضایت به کار وا دارند، نوعی کار اجباری محسوب می شود. بنابراین کارفرما نمی تواند از کارگر چِک یا سَفتِه و یا... غیره بگیرد. که مثلاً کارگر یکی دو سال برای او کار کند، زیرا که وجه التزام کارگر این است که اگر کارگر کار نکند، به او مزد نمی دهیم و کارگر اول باید کار کند و بعد مُزد بگیرد.

اما به نظر استاد اگر کارفرما امتیاز خاصی را به کارگر بدهد، مثلاً به او زمین یا خانه یا... غیره بدهد، در این صورت گرفتن وجه التزام برای انجام تعهدش مانعی ندارد. مثلاً بگوید علاوه بر مُزدَت خانه ای به تو می دهم، به شرط اینکه ۲ سال برای من کارکنی و برای اینکه کارگر به تعهدات عمل کند، می تواند از او وجه التزامی بگیرد. معمولاً قرارداد کار و قرارداد متضمن وجه التزام جداگانه نوشته می شود.

تعهدات طرفین: استاد معتقد است برای کارگر بیشتر باید واژۀ "تعهد" و برای کارفرما واژۀ "تکلیف" را به کار برد.

الف: تعهدات کارگر:

۱-التزام به انجام کار:

الف: اجرای کار باید شخصی باشد

ب: رعایت دقت لازم متعارف در انجام کار

۲-اطاعت از دستورات کارفرما

۳-رعایت امانت و حفظ اسرار و اموال کارفرما

۴-رعایت مقررات و ضوابط مربوط به کار و انظباط کار

۵- رعایت شروط عقد قرارداد

۱- التزام به انجام کار:

این تعهد کارگر چند قید دارد:

الف: اجرای کار باید شخصی باشد:

یعنی کارگر تعهدات خودش را "شخصاً" انجام دهد. بنابراین کارگر نمی تواند تعهدات خود را بوسیله فرد دیگری انجام دهد.

اساساً چه شرایطی را می توان در قرارداد کار گنجاند؟

یکی از شرایطی که گاهاً در قرارداد کار گذاشته می شود، شرط عدم ازدواج کارگر است، حال آیا کارفرما می تواند کارگر خود را متعهد کند که در مدت خاصی ازدواج نکند؟ در این مورد باید گفت خیر، زیرا که چنین شرطی با روح نظام حقوقی ما مطابقت ندارد، بنابراین اعتبار نخواهد داشت.

از شرط‌های دیگر؛ شرط عدم رقابت است. مثلاً کارفرما به کارگر بگوید که بعد از اینکه از پیش من رفتی حق نداری شغل مشابه شغل من داشته باشی و اینکه حق نداری در کارگاه رقیب من کار کنی.

۱- در مورد این شرط گفته اند که اگر حق اشتغال کارگر را سلب کند، این شرط مسلماً باطل است.

مثلاً اگر به او بگوید بعد از اینکه از اینجا رفتی، حق نداری شغل مشابه من اختیار کنی، که این شرط باطل است.

۲- اما گاهی شرط عدم رقابت، موجب سلب حق نمی شود، بلکه موجب ایجاد محدودیت هایی می شود، که اعمال حق اشتغال را سخت و مشکل می کند.

مثلاً: در شیراز دو کارگاه قنادی بیشتر نباشد و کارفرما با کارگر خود شرط کند، بعد از اینکه از اینجا رفتی، حق نداری در کارگاه قنادی رقیبِ من کار کنی و این کارگر مجبور باشد برای کار کردن به شهر دیگری برود، در اینجا این شرط باطل است.

۳- اما گاهی در قرارداد محدودیت زمانی یا مکانی برای کارگر ایجاد می شود، ولی دسترسی کارگر به شغل را مختل نمی سازد، که این شرط ایرادی ندارد و صحیح است.

مثلاً در همان مثال بالا در شیراز ۱۰۰۰ کارگاه قنادی باشد که کارگر به آن کارگاهی که کارفرما گفته نمی تواند برود، ولی می تواند در جای دیگری مشغول به کار شود. این شرط ایرادی ندارد و صحیح است.

ب: تعهدات کارفرما:

در مورد تعهدات کارفرما فعلاً بحث نمی کنیم زیرا که در بحث شرایط کار که بعداً خواهیم گفت تکالیف کارفرما مطرح می شود.

تعلیق قرارداد کار:

در عقد مُعَلَّق، عقد اساساً محقق نشده، بلکه تحقق عقد منوط به وقوع امری در خارج است. در حالی که در تعلیق قرارداد، عقد به طور مُنَجَّز واقع شده، اما در حین اجرای قرارداد واقعه ای رخ می دهد.

تعلیق قرارداد اصولاً در عقد مستمر معنی می یابد نه عقد آنی. مثلاً در عقد بیع تعلیق نداریم.

سؤال: وضعیت مزد کارگر در مدت تعلیق قرارداد به چه صورت است؟

قاعده کلی: کارگر اگر کار کند، مزد می گیرد. چون مزد در برابر کار است.

به نظر استاد باید قائل به تفکیک شویم و نمی توانیم طبق قاعده کلی عمل کنیم، به همین دلیل سه حالت را می توان تصور کرد:

حالت ۱: در این فرض طبق قاعده کلی عمل می کنیم؛ یعنی می گوییم چون کاری انجام نمی شود، مزدی هم پرداخت نمی شود.

مثلاً: کارگری که به مرخصی بدون حقوق می رود یا به خدمت نظام وظیفه می رود، مزدی به او تعلق نمی گیرد.

حالت ۲: در این حالت به کارگر مزد تعلق می گیرد و کارفرما هم باید بپردازد، که ماده ۲۹ ق. ک چهارچوب کلی آن را معین کرده، در این حالت خود کارفرما مسبب تعلیق قرارداد است.

مثلاً تعطیل شدن کارگاه به دلیل عدم رعایت موازین بهداشتی، یا مثلاً کارفرمایی عمداً کارگاهِ خود را آتش بزند تا از بیمه سوءاستفادهٔ مالی کند، که اگر چنین چیزی اِحراز شد، مصداق این حالت می شود.

حالت ۳: در این حالت مزد یا وجوهی تحت عناوین دیگر به کارگر پرداخت می شود، اما کارفرما آن را نمی پردازد، بلکه نهادهای حمایتیِ دیگری مثل (سازمان تأمین اجتماعی[۳]) در زمانی که کارگر بیمار یا باردار می شود، یا زمانی که کارگاه تعطیل می شود، مثلاً به علت تغییر ساختار اقتصادی یا حتی به علت فورس ماژور، در صورتی که کارگر بیمه است، سازمان تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری کارگر را می پردازد.

اما برخی موارد دیگر را باید جداگانه بررسی کنیم که عبارتند از؛ حالت بلاتکلیفی ناشی از اخراج، توقیف کارگر و اِعتصاب.

اخراج:

وضعیت مزد کارگر بعد از اینکه به قضیه اخراج او رسیدگی شد، مشخص می شود. یعنی اگر اخراج کارگر غیرقانونی تشخیص داده شد و حکم به بازگشت او به سرکارش صادر شد، کارفرما باید مزد او را در این ایام تعلیق او بدهد. اما اگر اخراج او را موجه تشخیص دادند، مزدی به کارگر بخاطر ایام تعیقش تعلق نمی گیرد. بنابراین پرداخت یا عدم پرداخت مزد کارگر در ایام تعلیق او در اثر اخراج بستگی به حکم هیأت تشخیص و حل اختلاف اداره کار دارد.

[۳] http://www.tamin.ir/

اعتصاب[۴]:

در قانون کار در این مورد که آیا در ایام اعتصاب به کارگر مزدی تعلق می گیرد یا خیر، صراحتی وجود ندارد. اما می توان از استدلالی که استاد گرانقدر جناب آقای دکتر ناصر کاتوزیان در کتاب قواعد عمومی قراردادهای خود ذکر کرده اند استفاده کنیم و بگوییم:

اگر اعتصاب سراسری باشد مزد کارگر در این مدت اعتصاب بر طبق قانون پرداخت نمی شود.

اما اگر اعتصاب مخصوص کارگاه باشد، باید دید که آیا کارفرما به تعهدات خود عمل کرده یا خیر. در واقع باید دید آیا کارفرما در این اعتصاب مقصر است یا خیر؟

۱-اگر کارفرما به تعهدات خود عمل نکرده باشد و کارگران اعتصاب کرده باشند؛ مثل زمانی است که خود کارفرما موجب تعلیق شده است، یعنی باید مزد کارگر را در این مدت اعتصاب بپردازد.

۲-اگر کارفرما به تعهدات خود عمل کرده است و اعتصاب به این دلیل باشد که کارگران امتیازاتی بیش از اینکه قانون و قرارداد برای آنها معین کرده است طلب می کنند، مزد ایام اعتصاب به آنها تعلق نخواهد گرفت.

این یک راه حل حقوقی برای حل مسئله اعتصاب است، اما نمی توان اعتصاب را صرفاً از دیدگاه حقوقی دید و در واقع باید گفت که اعتصاب یک پدیده حقوقی (و بیشتر سیاسی) است، به همین دلیل صرفاً حقوق نتیجه آن را تعیین نمی کند. بلکه باید ببینیم که در نهایت به نفع کدام دسته تمام می شود، اگر به نفع کارگران خاتمه یافت، مزد ایام اعتصاب را هم می گیرند. اما اگر کارگران سرکوب شدند و در واقع به نفع کارفرما تمام شد، کارگران مزدی دریافت نخواهند کرد، زیرا که در زمان اعتصاب، کاری انجام نداده اند.

---

[۴] - **اعتصاب** (به انگلیسی: strike-action) به معنی توقف موقت کار توسط گروهی از کارکنان به منظور بیان شکایت یا تحمیل یک تقاضا است. در اعتصاب اقدام علیه کارفرمایان انجام می‌گیرد؛ و در نهایت ممکن است کارگران و مدیران وارد ستیزه اجتماعی شوند. دست از کار کشیدن کارگران یا همه کارکنان و کارگزاران یک واحد اقتصادی یا دستگاه اداری و خدماتی برای دریافت حقوق یا دستمزد بیشتر یا امتیازات شغلی بیشتر از کارفرما یا دولت. اعتصاب کارگران معمولاً برای افزایش دستمزد، بهتر شدن وضع کار، یا کاستن از ساعت‌های کار است.
اعتصاب از پی انقلاب صنعتی پیدا شد و طبقهٔ کارگر، که زادهٔ این انقلاب بود، برای دفاع از حقوق خود در برابر کارفرمایان دست به تشکیل سازمانهایی زد و این سازمان‌ها از اعتصاب همچون وسیله‌ای کارآمد برای رسیدن به خواست‌های کارگران استفاده کردند. در آغاز دولت‌ها و کارفرمایان با انواع وسایل و حتی به کمک نیروی انتظامی اعتصاب‌ها را در هم می‌شکستند و برپا کنندگان اعتصاب را به خون می‌کشیدند، اما از نیمهٔ قرن ۱۹ به بعد، بر اثر مبارزات کارگران، اعتصاب رفته‌رفته صورت قانونی یافت و به میان دیگر گروه‌های اجتماعی (کارمندان، دانشجویان، و کارکنان مشاغل آزاد) نیز راه یافت و از اوایل قرن بیستم احزاب سازمان‌های سیاسی از اعتصاب همگانی برای رسیدن به هدف‌های سیاسی استفاده کردند و پیروان سندیکالیسم و آنارشیسم این اعتصاب‌ها را همچون حربه‌ای کارآمد برای واژگون کردن دولت تبلیغ کردند. در اعتصاب همگانی تمام یا اکثر کارگران رشته‌های گوناگون صنعت و ارتباطات یک شهر، ناحیه، یا کشور، برای رسیدن به هدف‌های سیاسی یا حرفه‌ای خود، دست از کار می‌کشند. در اعتصاب‌های همگانی که جنبهٔ سیاسی دارند، گاه اکثر مردم یک کشور از کار دست می‌کشند، به جز کسانی که کارهای بسیار ضروری از نظر اجتماعی، مانند خدمات آب و برق و بهداشت را بر عهده دارند.

باشد (مثل اساتید دانشگاه) و به یک نفر به انجام آن نیاز باشد، طبیعت آن مستمر و دائمی است، اما اگر طبیعت مستمر ندارد، مدت هم مشخص نشده، کار موقت است.

۲. به اعتبار موضوع: (معین بودن یا معین نبودن کار)

موضوع در اینجا کارگر نیست، کاری است که کارگر انجام می دهد، که ممکن است پروژه ای باشد، اگر کارگری را استخدام کند با خاتمه پروژه کار تمام شده و معین است، اما در مواردی که کارگر را به کار می گیریم برای هر نوع کار، در اینجا کار نامعین است.

۳. به اعتبار نحوه تنظیم

که به صورت شفاهی و کتبی است، اما قراردادهایی بیش از یک ماه است، باید حتماً "کتبی" باشد.

۴. به اعتبار تعیین مزد؛ روز مزدی باشد یا کار مزدی
۵. به اعتبار قطعیت؛ یعنی کار قطعی است یا آزمایشی. ماده ۱۱ قانون کار... آزمایشی طرفین هر آن می توانند آن را به هم بزنند با این توضیح که اگر کارگر به هم زد؛ فقط مزد ایام کارکرد به او تعلق می گیرد؛ اما اگر کارفرما به هم زد؛ باید مزد مدت زمانی که در قرارداد مشخص شده را بپردازد. در قرارداد موقت با اتمام کار کارفرما الزامی به نگه داشتن کارگر ندارد؛ اما در قرارداد دائمی کارگر از اهمیت بیشتری برخوردار است.

قرارداد نامعین؛ شبیه قرارداد موقت است. طبق ماده ۲۵ ق. ک هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ قرارداد را ندارد.

خاتمه قرارداد کار: یک قرارداد به سه صورت خاتمه می یابد:

۱-انقضاء مدت

۲-انجام موضوع

۳-انحلال

که گزینه ۱ و ۲ طبیعی است، یعنی مدتش تمام شده و گزینه ۳ غیرطبیعی است، یعنی هنوز مدتش تمام نشده و منتفی شده

فسخ قرارداد چون یک حق است، طرفین می توانند آن را از خود ساقط کنند.

در فسخ قرارداد هم اراده کارفرما است و هم اراده کارگر.

۱-انحلال قرارداد با اراده کارگر: در قانون کار قدیم هر کدام از طرفین این حق را داشتند که ظرف مدت ۱۵ روز قرارداد را فسخ کنند. اما در قانون جدید قانونگذار انحلال قرارداد با اراده کارگر را تحت عنوان استعفاء مطرح کرده است.

تبصره ماده ۲۱ ق. ک می گوید: کارگر وقتی استعفاء خود را اعلام می کند، موظف است یک ماه بعد از آن به کار خود ادامه دهد و تا ۱۵ روز بعد از اعلام استعفاء می تواند انصراف خود را اعلام کند.

نکته ۱: اگر دقت کنیم در این قانون برای استعفای کارگر یا در واقع فسخ قرارداد توسط کارگر هیچ قیدی وجود ندارد و منوط به رضایت کارفرما نمی باشد که می توان گفت عیب قانون است، زیرا در این مورد که اگر در اثر استعفای کارگر خسارتی متوجه کارفرما شود قابل جبران خواهد بود یا خیر، قانون ساکت است.

نکته ۲: در تعلیق قرارداد گفتیم که اگر کارگر ظرف مدت ۳۰ روز آمادگی خود را به کارفرما اعلام نکند، مستعفی شناخته خواهد شد. (تبصره ماده ۲۰)

نکته ۳: ماده ۲۵ گفته که در قراردادهای موقت انجام کار و معین طرفین حق فسخ نخواهند داشت بنابراین می توان گفت در این نوع قراردادها کارگر حق استعفاء نخواهد داشت، مگر اینکه کارفرما موافقت کند که می شود اقاله.

نکته ۴: در بحث کارآموزی هم گفتیم که فرد کارآموز مکلف است دو برابر مدت کارآموزی برای کارفرما کار کند که در این مدت هم کارگر حق فسخ (استعفاء) نخواهد داشت.

نکته ۵: کارگری که استعفاء می دهد در هر حال به او حق سنوات به ازاء هر سال ۱ ماه آخرین حقوق پرداخت خواهد شد (تبصره ماده ۲۰).

در پایان باید گفت که اگر کارگر بدون استعفاء کار را رها کند ترک کار محسوب خواهد شد و حقوقی به او تعلق نمی گیرد. (در حقوق مدنی ما یکی از موارد سقوط تعهدات را وقای به عهد دانسته که باید گفت وفای به عهد از موجبات سقوط تعهد نیست زیرا زمانی که به عهد وفا می شود، دیگر عهدی وجود ندارد که ساقط شود در واقع باید گفت این انجام موضوع است).

فسخ یا اعلام اراده کارگر (استعفاء)

فسخ یا اعلام اراده کارفرما (اخراج)

ب: اخراج بر طبق تبصره م ۱۵۸ ق. ک (این تبصره ماده ۲۷ را دور می زند) «کارگری که بر طبق رأی هیأت تشخیص اخراج می شود حق اعتراض دارد». هر اخراجی که هیأت تشخیص و حل اختلاف تأیید کند موجه و قانونی است، یعنی ممکن است که کارگر قصور هم نکرده باشد اما کارفرما او را اخراج کند این مسئله بیشتر مربوط به زمانی است که کارفرما می گوید من به این کارگر نیازی ندارم و کارم کم شده است، که اگر هیأت تشخیص و حل اختلاف تأیید کنند کارگر اخراج می شود. البته این مسئله را نباید به شکل موسع تفسیر کرد که هر اخراجی که هیأت تشخیص و حل اختلاف تأیید کنند قانونی است بلکه باید قانونی وجود داشته باشد.

اخراج: م ۲۷ ق. ک. تبصره م ۱۵۸ ق. ک. م ۲۰ ق. ک

ج: ۱-اخراج به استناد ماده ۲۰ ق. ک.

این ماده راجع به تعلیق است که وقتی دوران تعلیق به پایان رسید کارفرما باید کارگری را که اعلام آمادگی می کند بپذیرد اگر کارفرما او را نپذیرفت و کارگر شکایت کند و کارفرما بتواند اثبات کند که با دلیل موجه او را نپذیرفته است باید به ازاء هر سال سابقه کار معادل ۴۵ روز آخرین حقوق کارگر را به عنوان حقوق سنوات به او بپرداد.

۲-اخراج غیرموجه (م ۱۶۵ ق. ک)

اگر اخراج کارگر موجه و قانونی تشخیص داده نشود هیأت حل اختلاف حکم به بازگشت کارگر و پرداخت حقوق ایام اخراج او را می دهد.

رویه عملی- زمانی که حکم به نفع کارگر است به کارفرما ابلاغ می شود و او باید عمل کند که در غیر این صورت در قانون کار برای او مجازات معین شده است. و حتی خود کارگر می تواند با مراجعه به اجرای احکام دادگستری درخواست اجرای حکم کند تا از محل اموال کارفرما مطالبات کارگر را بپردازند. یعنی هرگاه از اموال کارفرما برداشته می شود و به عنوان مزد به کارگر پرداخت می شود و این رویه همچنان ادامه می یابد تا زمانی که کارفرما یا کارگر کوتاه بیایند.

۳-انحلال خارج از اراده

الف: به علت فُوتِ کارگر یا کارفرما – م ۲۱ ق. ک فوت کارگر باعث انحلال قرارداد کار می شود، زیرا تعهدات کارگر قائم به شخص است، اما فوت کارفرما چنین اثری ندارد، زیرا تعهدات او مالی است و قائم به شخص نیست و در صورت فُوتِ کارفرما نماینده و قائم مقام او این کار را انجام می دهد. اگر کارگر فوت کند کارفرما باید به ورثه او به ازاء هر سال سابقه معادل ۱ ماه آخرین حقوق حق سنوات بدهد.

ب: از کارافتادگی کارگری:

دادگاه داشته باشد اگر دادگاه حکم منع او را داد قرارداد همسر او منحل می شود. ملاک برای اینکه اشتغال زن منافی مصالح یا حیثیات خانوادگی نباشد شخصی است نه نوعی. (بستگی به حیثیت و شخصیت خانوادگی فرد دارد)

شرایط کار:

شرایط کار یک نوع تکلیف کارفرما هم هست یعنی آنچه ک از آن به عنوان شرایط کار صحبت می کنیم تکالیفی است که کارفرما باید در مورد کارگر رعایت کند؛ مثل مدت کار، مزد، مرخصی، مسائل بهداشتی و ایمنی.

۱-مدت کار

یکی از خواسته های اولیه کارگران کاهش ساعات کار است. معمولاً در کشورهای توسعه یافته ساعات کار ۴۰ ساعت در هفته می باشد چون مقاوله نامه سازمان بین المللی کار هم ۴۰ ساعت است (تبصره ۱ م ۵۱) قبلاً در ایران ۴۸ ساعت در هفته اعلام شد در حالی که الان ۴۴ ساعت است.

سؤال: ساعات کار به چه اوقاتی گفته می شود؟

با توجه به ماده ۵۱ ق. ک: زمانی که کارگر وارد کارگاه می شود و نیرو وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. بنابراین زمان ایاب و ذهاب کارگر و یا زمان غذا خوردن او جزء ساعات کار او محسوب نمی شود. اگر در راه تصادف کند از باب حادثه ناشی از کار است نه جزء ساعت کار.

بر طبق ماده ۱۵۰ ق. ک: در ماه رمضان اوقات خوردن افطار سحری، عبادات جزء ساعات کار محسوب می شود.

بر طبق م ۵۲ ق. ک در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند.

و بر طبق تبصره ۲ ماده ۵۱: در کارهای کشاورزی کارفرما می تاند یا توافق کارگران ساعات کار را با توجه به فصول سال (کار، عرف) تنظیم کند.

انواع کار با توجه به نحوه زمان بندی:

۱-کار متناوب:

کاری است که طبق قانون در ساعات متوالی انجام نمی شود (۸ ساعت مستمر نیست) م ۵۴ ق. ک) نمونه کار متناوب، کار نانوایی هاست.

۱-موافقت کارگر

۲-پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

در مورد اضافه کاری در همه نظام های حقوقی سقف معینی را مشخص می کنند مثلاً در فرانسه ۱۳ ساعت در هفته است قانونگذار ما گفته ۴ ساعت در روز که می شود هفته ای ۲۴ ساعت مگر با توافق طرفین (تبصره ماده ۵۹) این یعنی سقف معینی ندارد.

ب- اضافه کاری فوق العاده (م ۶۰ ق. ک) حداکثر آن ۸ ساعت در روز مگر با توافق طرفین.

این نوع اضافه کاری با دستور کارفرماست تحصیلی که در واقع کارگر خود را وادار به اضافه کاری می کند که البته آن ۴۰٪ موضوع بند ب م ۵۹ را هم باید پرداخت کند.

در تبصره ۱ ماده ۶۰ آمده که کارفرما مکلف است ظرف ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار گزارش دهد و از آنجا مجوز بگیرد که این اضافه کاری لازم بوده. اما نکته جالب این است که اگر اداره کار موافقت نکرد کارفرما باید غرامت بدهد (تبصره ۲ م ۶۰)

سؤال: آیا کارفرما طبق این تبصره باید خسارات خارج از کارکاه وارد بر کارگر را هم بدهد؟ باید احراز کنیم که صرفاً به دلیل حضور کارگر در کارگاه آن هم به دستور کارفرما چنین زیانی وارد شده که اگر احراز شد زیان قابل مطالبه خواهد بود.

۱-تعطیلات هفتگی:

یکی از سنت های مثبت مذاهب تعطیلات هفتگی است و یکی از اولین مقاوله نامه هایی که تصویب شد کارگر را محق دانست که در یک دوره ۷ روزه ۲۴ ساعت تعطیلی داشته باشد.

نکته: برخی از مشاغل هستند که باید به طور مستمر تعدادی کارگر در آنجا باشند در این مورد این قبیل کارگران تبصره ۱ ماده ۶۲ می گوید:

قانونگذار برای کارگرانی که جمعه سرکار بیایند ۴۰٪ اضافه بر مزد را در نظر گرفته است.

سؤال: اگر کارگر نوبتی: شیفتش به جمعه بخودر آیا این ۴۰٪ اضافه به او تلق می گیرد؟ خیر، چون فوق العاده شیفتی می گیرد و روز مشخصی هم تعطیل نیست، به این ترتیب تعطیلی هفتگی ندارد چون روزهای کارشان گردشی است.

تعطیلات رسمی کارگران قبل از انقلاب با بقیه فرق داشت که در قانون جدید این تفاوت رفع شده است و بر طبق ماده ۶۲ ق. ک روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد و علاوه بر آن روز کارگر هم به عنوان تعطیلات رسمی کارگران در نظر گرفته شده است.

حداکثر آن ۲ سال است و برای تحصیل تا دو سال دیگر قابل تمدید است (مجموعاً ۴ سال)

۳-مرخصی استعلاجی: در قانون کار در مورد میزان و نحوه استفاده از این نوع مرخصی حکم خاصی نداریم یعنی در این زمینه باید به قانون تأمین اجتماعی مراجعه کنیم (م. ۷۴ ق. ک) مدت مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی و سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

۳-شرایط کار زنان و کودکان:

شرایط کار زنان:

قطعاً با تمام پیشرفتی که در جوامع صورت گرفته زن ها و مردان در موقعیت برابر عملی و حقوقی قرار ندارند در قانون کار از مواد ۷۵ تا ۷۸ به شرایط کار زنان اختصاص یافته است که به صورت تیتروار عبارتند از:

۱. ممنوع شدن ارجاع کارهای سخت و زیان آور به زنان
۲. حمل بار بیش از حد مجاز با دست ۲۰ کیلو
۳. مرخصی بارداری (ماده ۷۶ ق. ک نسخ شده است و مرخصی بارداری طبق قانون حمایت از مادران شیرده ۴ ماه می باشد الان هم ۶ ماه افزایش یافته است).
۴. حق شیر دادن: کارفرما مکلف است تا دو سالگی کودک پس از هر ۳ ساعت، نیم ساعت به مادر اجازه شیر دادن بدهد و جزء ساعات کار آنان محسوب می شود.
۵. ارجاع کارهای سبک تر به زن در هنگام بارداری بدون اینکه حق السعی (حقوق) او کاهش یابد.

شرایط کار نوجوانان (کودکان) (مواد ۷۹ تا ۸۴):

در حقوق غرب و قوانین قبلی ما این بحث تحت عنوان شرایط کودکان مطرح شده است اما دلیل اینکه در اینجا گفته شده شرایط کار نوجوانان این است که کودک از نظر قانون ما کسی است که صغیر است (زیر ۹ و ۱۵ سال) و در حقوق کار ما هم حداقل سن کار ۱۵ سال می باشد بنابراین ما کارگر کودک نداریم.

به نظر استاد چنین نیست و درست تر این است که بگوییم شرایط کار کودکان و معتقدند که این قسمت سن نسخ شده است و امروزه از نظر حقوق کار ایران به افراد زیر ۱۸ سال کودک می گوییم زیرا:

در قانون مدنی می گوید ملاک بلوغ شرعی (۹ و ۱۵ سال) است اما بر طبق کنوانسیون حقوق کودک که ایران هم به آن پیوسته به افراد زیر ۱۸ سال کودک می گوییم اما چون ایران این کنوانسیون را مشروط پذیرفته (به شرطی که خلاف شرع نباشد) این ۱۸ سال ملاک نیست و همان ۹ و ۱۵ سال ملاک می باشد. اما مقاوله نامه ای به نام محو بدترین اشکال کار کودک وجود دارد که ایران هم به آن پیوسته و در

مهمترین بحث در این رابطه مربوط به زمانی است که حادثه ای در حین انجام کار رخ دهد که ماده ۹۵ ق. ک مقرر می دارد که: اگر حادثه ای رخ داد شخص کارفرما یا مسئول کارگاه مسئولیت حقوقی و کیفری دارند.

اما این ماده رَسا نیست به همین خاطر باید این مسائل را تفکیک کنیم (آسیب دیده کارگر یا ثالث است). به حالتی که حادثه‌ای در حین انجام کار

۱-برای کارگر رخ داده و ۲- یا برای شخص ثالثی به واسطه فعل کارگر.

حالت اول: آسیب دیده کارگر است ماده ۹۵ اصل را بر مسئول بودن کارفرما یا مسئول کارگاه گذاشته مگر اینکه تبصره ۲ ماده ۹۵ محقق شود یعنی کارفرما به وظایف قانونی خود عمل کند اما کارگر این مسائل را رعایت نکند.

استنباط این است که این ماده فرض را بر تقصیر کارفرما گذاشته و در صورتی مقصر نیست که تبصره ۲ محقق شود. اثبات کند که ۴ وظیفه را انجام داده خود کارگر عمل نکرده کارفرما مسئول نیست. این استنباط با نظریه خطر منطبق نیست و همچنین به طور کامل هم تابع نظریه تقصیر نیست چون در نظریه تقصیر ابتدا باید تقصیر اثبات شود اما اینجا احتیاج به اثبات ندارد و این کارفرما است که باید اثبات کند تبصره ۲ را رعایت کرده یعنی همین که محیط پرخطری را ایجاد کرده مسئول شناخته می شود.

حالت دوم: حادثه ای که در حین انجام کار به واسطه فعل کارگر به شخص ثالث وارد می شود. در اینجا مسئولیت مدنی و کیفری مطرح است ماده ۹۵ را زیاد نمی توان به این موضوع ربط داد در مورد مسئولیت مدنی استاد معتقد است که ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی حاکم است یعنی کارفرما مسئول می باشد اما اگر کارفرما مدعی است که کارگر مقصر بوده بعد می تواند به او رجوع کند یعنی در هر حال در مقابل ثالث کارفرما باید پاسخگو باشد نه کارگر در مسئولیت کیفری استاد معتقد است کارگر مسئول می باشد چون اصل بر خشصی بودن مجازات است و فعل کیفری توسط کارگر انجام شده (البته اصول کلی هم باید در نظر گرفته شود مثلاً بحث سبب و مباشر و اقوی بودن سبب، یعنی کارفرما (سبب) و کارگر (مباشر) که در این حالت کارفرما مسئول می شود، همچنین هر زبانی که به ثالث وارد شود مورد بحث ما نیست بلکه زیانی که مستند به فعل کارگر یا کارفرما باشد.

۵-مزد:

مزد را برخی حقوقدانان کلید حقوق کار می دانند زیرا که هیچ مقوله ای در مورد مسائل کارگری به اندازه مزد دارای اهمیت نمی باشد و از طرفی تعیین مفهوم مزد از ابعاد مختلف مؤثر می باشد مثلاً قبلاً

م ۳۴ ق. ک: کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب مزایای نقدی، پاداش افزایش سود سالانه و نظایر اینها را حق السعی می نامند.

م ۳۵ ق. ک مزد: عبارت است از..... یعنی هر وجهی که در مقابل انجام کار به کارگر می دهند در مقابل انجام کار یعنی هر کسی که در کارگاه کار می کند چنین وجهی به او می دهند کاری نداریم که چه کاری می کند مثلاً هر کسی شیفتی کار می کند ۱۵ درصد مزد فوق العاده می گیرد.

م ۳۶ ق. ک: مزد ثابت: عبارت است از مجموع مزد و شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل یعنی پرداخت هایی که به تبع و اعتبار شغل صورت می گیرد به علاوه مزد آن شغل. مثلاً می گویند چون کار شما این است امتیازی به شما داده می شود که اگر کار شما عوض شد دیگر این امتیاز را دریافت نمی کنید مثلاً سختی کار دارای یکسری امتیازات است.

سؤال: حال مزد مورد نظر قانونگذار کدام است؟

ماده ۳۴ وسیع ترین مفهوم مزد را بیان می کند که شامل هر نوع پرداختی به کارگر می شود صرفنظر از عنوان آن

بنابراین مزد موردنظر قانونگذار حق السعی نمی باشد زیرا که حق السعی در سه مورد مبنای حمایت قانونگذار است:

۱-در مورد اخراج غیرقانونی (م ۱۶۵ ق. ک) مثلاً اگر کارگری اخراج شود و اخراج او غیرقانونی تشخیص داده شود کارفرما مکلف است او را به کار باز گرداند و حق السعی آن مدتی را که از کار بازمانده به او بدهد یعنی علاوه بر مزدش اگر مثلاً در ان مدت به باقی کارگران پاداشی داده اند به او هم داده شود (یعنی مجموع دریافتی مدنظر است).

۲-در دوران بارداری (م ۷۷ ق. ک) یعنی زمانی که به کارگر باردار به خاطر بارداری او کار سبک‌تر می دهند حق السعی او را نباید کاهش دهند.

۳-بیماری های شغلی (م ۹۲ ق. ک) که اگر کارگری بخاطر انجام کار بیمار شد در این صورت باید کار سبک تری به او بدهند ولی حق السعی او را کم نکنند.

مزد موضوع ماده ۳۶ هم مزد ثابت است یعنی دارای قید می باشد.

بنابراین مزد موردنظر قانونگذار مزد موضوع ماده ۳۵ می باشد که بدون هیچ قیدی تعریف شده.

چگونگی تعیین مزد:

بند ۱: هر سال حداقل مزد باید براساس درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی اعلام می شود تعیین گردد. (تغییرات به ارائه بانک بستگی دارد)

بند ۲: حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد. باید به اندازه ای باشد که زندگی یک خانواده را تأمین نماید.

یعنی کاری را که نیاز به هیچ ویژگی مثل توان جسمی، هوشی و... ندارد را در نظر می گیریم و مزدی را که به کارگری که چنین کاری را انجام می دهد به عنوان مزد حداقل در نظر می گیریم.

بنابراین اگر برای انجام کار شرطی گذاشتیم که مثلاً برای این کار لازم است کارگر دیپلم داشته باشد این یک ویژگی است که چنین کارگری باید از حداقل بیشتر بگیرد. مبنای تعیین حداقل مزد در ایران طبق بند ۲ ماده ۴۱ می باشد که اشکالی که در تعیین حداقل دستمزد در قانون ما وجود دارد این است که آن حداقلی که بتواند زندگی خانواده را تأمین کند چقدر است.

مزد باید در زمان ساعت کار پرداخت شود اگر برای دریافت مزد خواست خارج شود باید جزء ساعت کاریش محسوب شود مزد باید نقدی پرداخت شود. با تراضی می تواند به صورت چک باشد از طریق بانک، باید رفت و برگشتش او به بانک جزء ساعات کار باشد. کارگر می تواند تقاضا کند مزد من را نقد بدهید.

م ۳۶ مزدی را تعریف کرده که قید دارد؛ یعنی مزد ثابت این ماده می گوید مزد ثابت، پرداخت هایی است که به کارگر به اعتبار شغلش داده می شود.

مزد موردنظر قانون کار مزد م ۳۵ ق. ک است که بدون هیچ قیدی تعریف شده.

چگونگی تعیین مزد:

در عصر حاضر مهمترین مبنای تعیین مزد که در جهت حمایت از کارگر است. تأمین معاش کارگر و خانواده اش می باشد اما این عبارت خیلی کلی است و در مرحله اجرا برای ما ایجاد مشکل می کند می گوییم مبنای تعیین مزد، تأمین معاش کارگر و خانواده اش است. حال اینکه خانواده چند نفر است، در جامعه و شهر و روستایی فرق می کند.

مطلب دیگر که باید گفت این است که با تعیین مزد چه نیازی از زندگی فرد و خانواده اش باید تأمین شود. حداقل می توان گفت که نیاز معقول و منطقی شامل خوراک، پوشاک و مسکن می شود. حال آیا هزینه مربوط به لوازم آرایش یا سرویس یا شیر خشک و نظایر آن جزء نیازهای منطقی و معقول است در عمل تعیین نیاز خانواده برای تعیین فرد خیلی مشکل است. به همین خاطر چند شیوه برای تعیین نیاز خانواده کارگر مطرح می شود.

مبنای اصلی برای تعیین حداقل مزد همان بند ۲ م ۴۱ ق. ک است یعنی قانونگذار اشتباه و نگارشی کرده و باید چای مبنای ۱ و۳ عوض می شد.

الف – طبق بند ۲ مذکور: کارگر باید حداقلی که بتواند زندگی خانواده اش را تأمین کند، دریافت دارد بدون اینکه مشخصات جسمی و روحی کارگر و ویژگی های کار محول شده به او مدنظر باشد.

ب- بند ۱ م ۴۱ ق. ک حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که بانک مرکزی اعلام می کند تعیین می شود این مبناء مبنای غلطی است چون متغیر است و به اراده بانک بستگی دارد و می تواند موجب تغییر مبنای اصلی (بند ۲ م ۴۱ ق. ک) شود.

نکته: مبنای تعیین حداقل دستمزد، کارگر حداقل است طبق بند ۲ م ۴۱ ق. ک. یعنی کارگری که هیچ ویژگی خاصی که مدنظر ما است نداشته باشد مثلاً از نظر فکری، باهوش و از نظر جسمی قوی نباشد و یا سابقه نداشته باشد.

بنابراین کارگری که از لحاظ جسمی، فکری، روحی، علمی در سطح بالایی است و یا کار محول شده به او ویژگی خاصی دارد. کارگر حداقل محسوب نمی شود و مستحق دریافت مزد بیش از حداقل با توجه به این امتیازات مذکور می باشد.

زمانی که طبق بند ۱ م ۴۱ ق. ک: حداقل دستمزد با توجه به درصد تورمی که بانک مرکزی اعلام می کند هر ساله افزایش یابد این افزایش از نظر اصولی باید بر سایر سطوح دستمزد است. م ۴۲ ق. ک

۴-طبقه بندی مشاغل: گفتیم که یکی از مهم ترین حمایت های قانونی از مزد، تعیین حداقل مزد است. اما باید گفت که اگر در تعیین مزد فقط حداقل مزد مبنا باشد در این صورت چنانچه کارفرمایی به همه افرادی که درکارگاه کار می کند (اعم از اینکه کارشناسی، کارشناسی ارشد و یا دکتری داشته باشند) به یک میزان و به طور یکسان مزد بدهد خلاف نکرده اما چون این امر موجب استثمار کارگرانی می شود که امتیازی بیش از حداقل ها دارند، قانونگذار از مواد ۴۷ تا ۵۰ ق. ک نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را پیش بینی کرده است.

در این مواد فوق از یک طرف وزارت کار و امور اجتماعی موظف شده است قواعد و چارچوب کلی طبقه بندی مشاغل را مشخص کند. از یک طرف هم هر کارفرمایی مکلف به تعیین و طبقه بندی مشاغل موجود در کارگاه خودش شده است.

با طبقه بندی مشاغل سطح بندی کارگران و تعیین مزدها هم مشخص می شود. مثلاً کارگاهی ۲۰۰۰ نفر کارگر دارد. در اینجا کارفرما مکلف است که ابتدا کارگران را سطح بندی کند. مثلاً در کارگاه گروه ۵، دیپلم و گروه ۸ لیسانس می باشد. پس از اینکه کارگران با توجه به ویژگی های شغلی، تحصیلی، علمی،

پرداخت مستقیم مزد به کارگر:

اصل بر این است که بایستی مزد را مستقیماً به کارگر داد و حق پرداخت مزد به طلبکاران کارگر را نداریم اما در این جا این مسأله مطرح می شود که آیا اساساً برداشت یا توقیف مزد امکان پذیر است؟

مواد ۴۴ و ۴۵ ق. ک. موارد برداشت از مزد را مشخص کرده.

سوال: فرق م ۴۴ و ۴۵ ق. ک در چیست؟ آیا در اجرای م ۴۵ ق. ک بایستی مفاد م ۴۴ ق. ک رعایت شود یا نه؟

الف) م ۴۴ ق. ک.

نکته ۱: ناظر به دین کارگر به کارفرماست. منطقاً م ۴۴ ق. ک ناظر بر دیون عام کارگر به هر کس نمی شود.

نکته ۲: این ماده می گوید در این حالت تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را برداشت نمود. یعنی اگر کارگری مزدش، حداقل دستمزد باشد در این جا نمی توان از مزدش به استناد این ماده برداشت نمود.

نکته ۳: این ماده می گوید: برداشت مازاد بر حداقل مزد باید به موجب حکم دادگاه باشد.

در قانون قدیم یک ماده در مورد خسارت های کارگر به کارفرمایش وجود داشت که می گفت: اگر یک کارگر به کارفرمای خودش زیان بزند، کارفرما می تواند از او جبران خسارت بخواهد که این امر را باید محکمه معین کند. این ماده حذف شد. در مورد م ۴۴ ق. ک هم باید یک موضوعی باشد که نیاز به تشخیص قضایی داشته باشد که این امر عمدتاً به خسارت معینی که کارگر به کارفرمایش می زند بر می گردد و این تنها فرضی است که با توجه به قانون قدیم می توان برای م ۴۴ ق. ک در نظر گرفت.

نکته ۴: قانونگذار می گوید: در هر حال این مبلغ را نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

مثلاً کارگری که حداقل دستمزد یعنی ۱۸۳ هزار تومان می گیرد کارفرما نمی تواند به استناد این ماده از آن برداشت کند اما کارگری که ۲۰۰ هزار تومان دستمزد دارد. در اینجا کارفرما تنها می تواند مازاد بر حداقل تا یک چهارم کل مزد او، یعنی ۱۷ هزار تومان را برداشت کند.

نکته ۵: تبصره م ۴۴ نفقه و کسو (پیراهن) افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات و قانون مدنی می باشد. اصلاً جا تبصره م ۴۴ ق. ک در اینجا نیست چون ماده ۴۴ راجع به دین کارگر به کارفرمایش است نه دین کارگر به افراد واجب النفقه اگر بخواهیم تبصره م ۴۴ ق. ک را براساس م ۴۴ ق. ک فرض کنیم تنها فرض قابل قصور این است که کارگر مردی است که کارفرمایش زنش است و واجب

در همه نظام های حقوقی پذیرفته شده که مزد کارگر جزء دیون ممتازه کارفرماست. در بحث دیون ممتازه قوانین ما خیلی پراکنده و مغشوش است. در ایران هم زمانی که قرار بود لایحه مربوط به ممتازه بودن مزد کارگر به عنوان دین کارفرما تصویب شود. شورای نگهبان بر این امر ایراد گرفت و گفت اینکه مزد کارگر را جزء دیون ممتازه کارفرما بدانیم، خلاف شرع است. چون این امر، ترجیح بلا مرجح است و نمی توان گفت که طلب کارگر از کارفرما از طلب سایر افراد کارفرما بالاتر است. نهایتاً در مجمع تشخیص مصلحت نظام تبصره ۱ م ۱۱ ق. ک که تصویب شد راجع به این تبصره ۲ تفسیر وجود دارد.

تفسیر ۱: عده ای معتقدد در حقوق کار ایران طلب ممتازه بودن مزد کارگر به عنوان یک قاعده حقوقی پذیرفته نشده و صرفاً در موارد م ۱۴ ق. ک مزد کارگر، طلب ممتازه اوست. یعنی می گویند تبصره ۱ م ۱۳ ق. ک مطالبات کارگر را جزء دیون ممتازه می داند، منطقاً باید مربوط به قراردادهای مقاطعه کاری باشد. بنابراین تبصره م ۱۳ ق. ک یک حکم عام نیست.

تفسیر ۲: عده ای دیگر معتقدند: تبصره ۱ م ۱۳ ق. ک ۲ قسمت دارد. قسمت اول، یک حکم عام را می گوید: مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه است.

قسمت دوم: چگونگی اجرای این حکم عام را در موارد موجود در م ۱۳ ق. ک بیان کرده است به نظر استاد تفسیر ۲ که به نفع کارگر است، با روح حقوق کار بیشتر سازگاری دارد.

مزد و مرور زمان:

آیا مزد کارگر مشمول مرور زمان می شود؟ طبق حقوق کار ایران، مزد کارگر مشمول مرور زمان نمی شود.

بازرسی کار:

در همه نظام های حقوقی علاوه بر ضمانت اجراهایی مثل قوانین کیفری و نظایر آن برای تضمین حقوق کارگران؛ یک نهادی به نام بازرسی کار به وجود آمده در قانون کار مفاد ۹۶ تا ۱۰۶ راجع به بازرسی کار است.

بازرسان کار ۲ دسته وظایف می توانند داشته باشند:

۱. وظایفی که بیشتر جنبه قضایی دارد.
۲. وظایفی که بیشتر جنبه بهداشتی قانونی دارد.

اختیارات بازرسان کار

بازرسان کار در نظام انجام وظیفه از چندین اختیار برخوردارند:

شیوه قضایی:

در این شیوه اختلافات میان کارگر و کارفرما را مثل سایر اختلافات و دعاوی به یک مرجع قضایی یعنی دادگاه ارجاع می دهند، اما مرجع قضایی در کشورهایی که از این شیوه پیروی می کنند به ۲ صورت است:

الف) بعضی از کشورها اختلافات میان کارگر و کارفرما را به دادگاه های عمومی ارجاع می دهند.

ب) بعضی از کشورها اختلافات میان کارگر و کارفرما را به یک مرجع قضایی اختصاصی ارجاع می دهند. مثلاً در آلمان، خاورمیانه، عراق برای رسیدگی به اختلافات میان کارگر و کارفرما یک مرجع قضایی وجود دارد.

شیوه شغلی:

این شیوه در انگلستان رایج است. در این شیوه اختلافات میان کارگر و کارفرما را به نهاد و تشکیلاتی ارجاع می دهند که متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان همان حرفه و شغل است.

مثلاً: بین کارگر و کارفرمای یک کارگاه تریلی اختلافی به وجود بیاید، یک هیأت حل اختلاف متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان کارگاه های تریلی برای رسیدگی به این اختلاف تشکیل می شد.

ایران از سال ۱۳۲۵ تاکنون از یک شیوه برای رسیدگی به اختلافات میان کارگر و کارفرما استفاده کرد و آن ارجاع این اختلافات به مراجع شبه قضایی است.

اختلافاتی که میان کارگر و کارفرما رخ می دهد دو نوع هستند.

۱-فردی

۲-جمعی

اختلافات فردی: مثلاً اگر در کارگاهی که ۲۰۰۰ نفر کارگر دارد، حتی اگر همه این کارگران را به اداره کار بروند و از کارفرمایشان شکایت کنند، این نوع اختلاف؛ اختلاف فردی است.

اختلافات جمعی: اختلافاتی است که به شکل اعتصاب و یا تعطیل کارگاه ظهور پیدا می کند.

۱-اختلافات فردی:

در قانون کار سال ۳۷ برای رسیدگی به اختلافات فردی میان کارگر و کارفرما ۳ مرحله پیش بینی شده بود که عبارتند از:

- سازش که اگر موثر نبود این اختلاف ارجاع می شد به

۳-سه نفر نماینده کارفرمایان

آرای هیأت حل اختلاف قطعی است اما می توان شکایت از آرای هیأت تشخیص و حل اختلاف را به دیوان عدالت اداری ارجاع داد.

۲-اختلافات جمعی:

در این مورد قانون ایران ضعیف عمل کرده به نحوی که حتی قانونگذار از به کار بردن کلمه اعتصاب خودداری کرده است طبق م ۱۴۲ ق. ک.

روند رسیدگی به اختلافات جمعی:

۱- در صورتی که اختلاف جمعی با سازش حل نشود.

۲-به هیأت تشخیص ارجاع داده می شود.

۳-و در صورتی که رأی ان مورد اعتراض طرف یا طرفین باشد طبق تبصره م ۱۴۲ ق. ک ظرف مدت ۱۰ روز قابل اعتراض در هیأت حل اختلاف است.

۴-ظرف ۳ روز اگر در هیأت حل اختلاف هم اختلاف حل نشد در اینجا قانونگذار طبق م ۱۴۳ ق. ک سیاسی عمل کرده است. چون در این صورت اختلاف از یک مرجع قضایی به یک مرجع و نهاد سیاسی یعنی وزارت کار و امور اجتماعی ارجاع داده می شود.

نسل های حقوق بشر که سه نسل است این بحث حقوق بنیادین حقوق کار یکی اززیر مجموعه های نسل دوم حقوق بشر است.

۱-منع و لغو کار اجباری

مقاوله نامه ۲۹ محور اصلی بحث ما است کار اجباری کاری که بدون رضایت و مِیلِ باطنیِ فرد باشد با تهدید و مجازات به او تحمیل می شود. البته استثنائاتی قائل شده است:

۱. یکی نظام وظیفه مصداق کار اجباری نیست ولی شرط دارد که نباید در خدمت بخش خصوصی باشد.
۲. کار به عنوان مجازات است که جزء کار اجباری نیست.
۳. الزام به تعهدات مدنی است.
۴. اجبارات ناشی از عرف شغلی جزء منع و لغو کار اجباری نیست.
۵. وضع اضطراری و خانم ها از این امر مستثنی هستند و شامل مردان از سن ۱۸ سال تا ۴۵ سال می باشد.

در غرب هم دانشمندان غربی از قرن ۱۷ و ۱۸ میلادی مطالبی در مورد آزادی های مردم نوشتند – ژان ژاک روسو – مونستیکو و...

کتاب در رابطه با اندیشه حقوق طبیعی گفته اند می گفتند حقوق بشر با حقوق طبیعی ربط داشته است و در مکان ها و زمان های مختلف تغییر نمی کند و پابرجاست جزء ذات بشر است مثل جبران خسارت وفای به عهد.

اعلامیه حقوق بشر و شهروند فرانسه مصوب ۱۷۸۹ به حقوق مردم اشاره شد.

توماس هابز[۵]: کلاً دید مثلی داشته است ایشون می گفته انسان ها در ابتدای خلقت با هم برابر بوده اند ولی اگر بخواهیم به حالت طبیعی بگذاریم و زیر دستی نباید باشد چون انسان، گرگِ انسان است، یعنی اینکه افراد بشر را کنار هم بگذاریم همدیگر را می‌درند و بشر بایستی از این حالت بیرون بیاید که حاکم و فرمانبر داشته باشند.

جان لاک[۶] می گوید انسان ها در ابتدا آزاد بوده اند اما بعد از یه مدتی تصمیم می گیرند که حکومتی را تشکیل دهند و حاکم که تعیین می شود آزادی هایشان را تضمین می کند.

[۵] Thomas Hobbes

[۶] John Locke

حکومت استالین[۹] است خیلی از کارگران را نابود و سر به نیست کرده است آن دسته از مخالفین که می خواست با رأفت برخورد کند می فرستادشان "اردوگاه کار اجباری سیبری"[۱۰].

در این مقاوله نامه ۱۰۵ کار اجباری به عنوان بسیج کارگران و به عنوان انضباط کاری باید لغو شود به عنوان مجازات به علت شرکت در اعتصاب باید لغو شود کار اجباری به عنوان تبعیض نژادی – مذهبی – ملی باید لغو شود.

حال نظر ایران چیست؟

در ایران مواد ۶ و ۱۷۲ قانون کار هم کار اجباری را منع کرده است و مجازات هم تعیین کرده است در نتیجه می توانیم بگوییم قانون کار ایران در راستای مقاوله نامه های بین المللی است.

(از جنبهٔ عملی انصافاً تاکنون هیچ کار اجباری دیده نشده است).

۲-اصل تساوی و منع تبعیض مقاوله نامه ۱۰۰

در حوزه کار اصولاً تبعیض ها در مزایا بوده است؛ بالاترین تبعیض تبعیض جنسیتی بوده، یعنی خانم ها حقوق‌شان نصف آقایان بوده و کودکان نصف خانم ها حقوق داشتند به خاطر همین در حقوق کار تساوی پرداخت حقوق بین زن و مرد است مقاوله نامه شماره ۱۰۰ ناظر بر اصل تساوی است ماده یک اصل ۱۰۱ تبعیض به مفهوم هرگونه محرومیت و یا برخورداری از امتیاز است یعنی یا فرد را محروم می کنیم یا به فرد امتیاز می دهیم براساس نژاد – رنگ و مذهب ملیت عقیده سیاسی طبقه اجتماعی که برابری رفتار و فرصت ها را در امر اشتغال داشته باشند اما اگر این فرصت گرفته شود تبعیض است.

تبعیض یک بخشش جنبهٔ منفی و محرومیت دارد و یک بخشش امتیاز است و به فرد اولویت می دهد. اما چند امر تبعیض نیست:

۱. تعیین شرایط شغلی است برای مثال اگر دادگستری می خواهد قاضی استخدام کند و شرایط می گذارد این تبعیض نیست بلکه مقتضای این شغل است.
۲. ما می خواهیم تبعیض را منع کنیم حال چه تبعیضی چون تبعیض خوب و بد دارد تبعیض هم دو نوع است منفی و مثبت.

---

[۹] Joseph Stalin

[۱۰] - اداره کل اردوگاه‌های کار و اصلاح که سرواژه آن به زبان روسی واژه «گولاگ» را تشکیل می‌داد، نام نهادی بود که اردوگاه‌های کار اجباری در نواحی دور افتاده اتحاد جماهیر شوروی از قبیل سرزمین سردسیر و یخبندان سیبری و استپ‌های قزاقستان، بیابان‌های ترکمنستان را در زمان حکومت ژوزف استالین اداره می‌کرد. محکومین سیاسی که حدود یک دهم شهروندان شوروی شامل محکومین عادی و سیاسیون در اردوگاه‌های کار اجباری به سر بردند، در زمان استالین سه چهارم افسران و تمام پیشکسوتان کمونیست و یاران لنین بجز خود استالین محاکمه و به جرم خیانت اعدام شدند یا با یک درجه تخفیف محکوم به کار اجباری در گولاگ شدند در ضمن تمام افراد خانواده محکومین بجرم خیانت زندانی می‌شدند، حتی کودکان و سالخوردگان را نیز شامل می شد. بسیاری از زندانیان از سرما، گرسنگی و خستگی جان باختند.

چهارمین بحث: در عضویت یا عدم عضویت آزاد باشند و نباید افراد را وادار به عضویت کرد یا به لحاظ عضویت آنها را تنبیه کرد. این مقاوله نامه تابع نظامیان نیست و شامل نظامیان نیست. در تمام دنیا نظامیان نباید جزء نهاد و تشکل و احزاب باشند چون برای کشورشان سم است و نمی توانند عضو باشند و با تأمین نظم منافات دارد. نکته دیگر در مورد کارمندان دولت غیرنظامی مقاوله نامه ۸۷ می گوید ناظر بر کارمندان نیست اما نباید این ماده را به نحوی تفسیر کرد که به حقوق استخدامی آنها لطمه وارد کند و به معنی این نیست که حق تشکل ندارند بلکه طبق نظامنامه شان می توانند تشکل و احزاب داشته باشند.

مقاوله نامه ۹۸ تأکید بر آزادی تشکل های کارگری و کارمندی دارد اما این مقاوله نامه یک نگرانی دارد و آن نفوذ کارفرما بر کارگران است یعنی باید از دخالت کارفرما بر این نهادها مصون باشند. و حتی عاملان کارفرما نباید در این احزاب گنجانده شوند. جلوگیری از نهادهای کارفرما و نفوذ اینها بر نهادهای کارگری است ایران این مقاوله نامه های ۸۷ و ۹۸ را اصلاً قبول نکرده است. فلسفه این نهادها دفاع از منافع شخصی است و در قالب حزب سیاسی نیست و در قالب نهاد مدنی است در ایران ما دو قانون داریم یکی قانون تشکیل شوراهای اسلامی کارگری است مصوب ۶۳/۱۰/۳۰ است.

و دیگری مواد ۱۳۰ تا ۱۳۷ قانون کار است.

آیا این دو قانون براساس این موازین مقاوله نامه های ۸۷ و ۹۸ هست یا نه؟

ماده ۱۳۰ ق.ک این ماده نهاد کارگری خالص را در نظر نگرفته است که این عیب ماده است.

پنجمین بحث: توسط مرجع قضایی به تخلفات تشکل ها رسیدگی می کند که موردی است که مقاوله نامه ها در مورد اصل حق تشکل نظر دارد.

در قانون شورای اسلامی کار شامل افراد تا ۳۵ نفر می شود کمتر را نمی شود.

م ۱۳۱ تبصره ای دارد که مشکل پیدا می کند که تبصره ۴ می باشد که می گوید کارگران یک واحد یا باید سه مورد شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران است مدافعات سندیکا[۱۱] به م ۲۰۰ قانون استناد می کنند. که می گویند قانون سال ۳۷ که مغایر با قانون سال ۶۹ نباشد مشکلی نیست نسبت به موضوع واحد دو حکم معارض باشد قانون مغایر است و با هم قابل جمع نیست.

طبق تبصره ۴ حرف وزارت کار درست هست از لحاظ شکلی اما در مقام ارزیابی و ماهیتی اصولاً این تبصره خلاف این مقاوله نامه های ۸۷ و ۹۸ است باید اسامی ممنوعه را مشخص کند نه عناوین الزامی.

[۱۱] سندیکا یا اتحادیه صنفی (به فرانسوی: Syndicat professionnel) به معنای سازمان صنفی کارگران و دیگر زحمت‌کشان است. سندیکاها در جریان مبارزهٔ کارگران برای دفاع از منافع خود و بهبود شرایط اقتصادی خود پدیدار شدند.

ساعت بروند مدرسه باشند حال اگر در ایران ساعت کار هفته ای ۴۴ ساعت باشد باید ۲۴ ساعت این کودک کار کند کار کودک با قانون به تنهایی حل نمی شود. مقاوله نامه ۱۸۲ این مقاوله نامه توسط مجلس ما در تاریخ ۸۰/۸/۸ بتصویب رسیده است اسم این مقاوله نامه منع بدترین اشکال کار کودک است. ممکن است کسانی کودک باشند و کار هم بکنند این کارها ممکن است برای غیرکودک مجاز باشد اما برای کودک باید غیرمجاز باشد.

حال چه کارهایی را این مقاوله نامه می خواهد منع و لغو کند؟

۱. استفاده از کودکان در فیلم های مستهجن
۲. استفاده از کودکان در تولید و حمل مواد مخدر
۳. استفاده از کودکان در نبردهای مسلحانه
۴. استفاده از کودکان در قاچاق
۵. استفاده از کودکان در هر کاری که برای سلامت جسمی و روانی آن مضر می باشد مـثلاً دربـاره او کازینو کار نکنند.

در ایران مواد ۷۹ تا ۸۴ ق.ک مربوط به بحث ما می باشد. م ۷۹ دقیقاً بازتاب مقاوله نامه ۱۳۸ است که سن کار را ۱۵ سال می داند این قاعده عام است م ۸۴ هم مکمل این ماده هست مثلاً کارهای سخت برای سلامتی جسم مضر است اما بعضی کارها از نظر جسمی مضر نیست اما برای اخلاق و روان مضر است مثلاً کار در قهوه خانه ها و محل معتادین که نباید کار کنند.

قانونگذار آمده از این استاندارد بین المللی پیروی کرده و هم حداقل سن کار را ۱۵ سال پیروی کرده و در نظر گرفته و هم شغل هایی که باید حداقل سن ۱۸ سال باشد.

م ۸۰ ق.ک این ماده از نظر عنوان نسخ شده است عنوانش شرایط کار نوجوانان است و عنوان صحیح آن شرایط کار کودکان بجای کارگر نوجوان گفته شود کارگر کودک.

حال برای چه کارگر نوجوان گفته اند در قانون کار. دلیل آن به قانون مدنی بر می گردد که م ۱۲۰۹ و ۱۲۱۰ سن رشد را معین کرده بود بعد از انقلاب این را حذف کردند و گفتند هر کس بالغ است رشید هم هست حال پشر ۱۵ سال و دختر ۹ سال آن هم قمری.

بعد گفتن سن ازدواج خانم ها اصلاح شود و بالای ۱۵ سال شد و زیر ۱۵ سال باید در دادگاه رأی می دادند طبق این قانون دیگر بالای ۱۵ سال کودک نیست به خاطر همین به این عنوان م ۸۰ شرایط کار نوجوانان گفتند در سال ۶۹ این مورد در قانون مدنی وجود داشته که به تبع آن در این قانون کار هم آمده است.

اختلافات جمعی کار در دو قالب حقوقی ظهور می کند.

۱. اعتضاب از طرف کارگران
۲. تعطیل کارگاه از طرف کارفرما

اعتضاب در حقوق کار سه شرط دارد. اگر سه شرط را داشته باشد اعتصاب گفته می شود.

۱. شرط اول کار تابع
۲. قطع کار است یعنی باید اصلاً کار نکنند اعتصاب موجب قطع کار شود کارگران اصلاً کار نکنند.
۳. گروهی و جمعی باشد، ما حدنصاب عددی نداریم، همین قدر که گروهی کار نکنند که منجر به تعطیلی شود کافی است. جمعی که در روند کار مؤثر باشد و کار نکنند اعتصاب می شود. گروهی باشند که بخواهند خواست خودشان را به کارفرما تحمیل کنند و اعمال قدرت است. زورآزمایی جمعی کارگران از این طریقی که بخواهند خواسته خودشان را بر کارفرما تحمیل کنند یا به نتیجه برسد یا نرسد.

کارگر اعتصاب می کند که یا خواسته های قانونی اش را مطالبه کند یا بیشتر از حد قانونی می خواهد مثلاً اصلاح قانون را می خواهد.

در خیلی از کشورها اعتصاب یک حق است اما همین حق تا قرن ۱۹ در انگلستان مجازات اعدام داشت. کارگر یک ابزار دارد و آن استفاده از توان جمعی اش می باشد می خواهد کارفرما را وادار کند که با عدم کار کردن به خواستهٔ او تن بدهد. در اروپا از نظر تاریخی از اواخر قرن ۱۹ به رسمیت شناخته شد در امریکا در قرن ۲۰ پذیرفته شد در کشورهای کمونیستی این را جرم می دانند چون مدعی هستند که حکومت ما کارگری است و در جهت منافع کارگری کار می کنیم و این اقدام یک اقدام علیه امنیت ملی و انقلابی است.

در آمریکا اعتصاب را باید سندیکا اعلام کند و هیچ کارگری نمی تواند تقاضای اعتصاب کند یعنی اعتصاب بدون برنامه نیست از ۶۰ روز قبل باید اعلام شود در واقع فرصت مباحثه است فرصت چانه زنی و مذاکره می دهند.

در اسناد بین المللی تنها سندی که اعتصاب را به رسمیت شناخته است میثاق حقوق اقتصادی – اجتماعی فرهنگی ۱۹۶۶ است که ایران در سال ۱۳۵۴ به این میثاق پیوسته است و در این میثاق کشورهای عضو معاهده متعهد شدند که اعتصاب را به عنوان حق به رسمیت بشناسند.

اعتصاب حق است حال جزء کدام حق هاست؟ در حقوق بشر سه نسل داریم که این حق جزء نسل دوم حقوق بشر است اعتصاب خودش یک حق مستقل نیست بلکه حق وابسته است یکی از حق ها حق

حقوقدانان ایراد گرفتند اینکه اعتصاب برای دفاع از حقوق کارگر است که با این وضع نمی شود واقعیت این است که در زمان اعتصاب کارگر کار نمی کند. حقوق کار می گوید درست است که کارگر کار نمی کند اما هدفش کار نکردن نیست در حقوق کار قرارداد کار معلق می شود تا ببینیم نتیجه اعتصاب چه می شود. یعنی نتیجه مذاکره و رایزنی چه می شود.

مزد: همه دعوا سر مزد است که چه می شود و منع مزد کارگر چه می شود حال مزد کدام کارگر که دو نوع کارگر داریم:

۱. کارگر اعتصابی
۲. غیراعتصابی

حال غیراعتصابی دو دسته هستند یکی غیراعتصابی که قادر به کار هستند و دیگری غیراعتصابی که قادر به کار نیستند. اونی که غیراعتصابی قادر به کار هست که بحثی نیست و مزدش را می گیرد اما غیراعتصابی که قادر به کار نیست به این صورت است که حقوق کار می گوید چون کارش وابسته به آنهایی است که اعتصاب کردند و این هم مقصر نیست بنابراین مستحق مزد هست. اما همین هم بحث دارد. اما این مورد اگر چند ماه بود چه می شود معمولاً در نظام های دنیا وقتی اعتصاب طولانی می شود اینها مشمول نظام حمایتی می شوند و بیمه بیکاری بهشون می دهند و مستمری بیکاری بهشون داده می شود.

حال کارگر اعتصابی وضعیتش چه می شود؟ دکتر کاتوزیان در بحث تعهدات و جبران خسارت ناشی از نقض عهد صحبت کردند. مثلاً کارخانه دنا با ایران خودرو قرارداد دارد و متعهد شده که ماهی ۱۰ هزار لاستیک به ایران خودرو بدهد فرض کنید کارگران دنا اعتصاب می کنند که اینجا نقض عهد بوجود می آید آیا کارخانه دنا می تواند بگوید از ارادهٔ من خارج است و فورس ماژور است و من مسئول خسارت به ایران خودرو نیستم؟ مرحوم کاتوزیان فرض های مختلفی بیان کردند.

اعتصاب یا سراسری است یا داخلی است. اگر سراسری است، قطعاً فورس ماژور است. یعنی همه اعتصاب کنند از جمله دنا اما اگر داخلی باشد علت این است که کارفرما به تعهدش عمل نکرده مثلاً حقوق نمی دهد، اضافه کاری نمی دهد اینجا نمی تواند استناد به عدم مسئولیت کند چون عاملش خودش بوده است و به فورس ماژور هم نمی تواند استناد کند ناشی از تقصیر خودش است.

اما اگر کارگر در اعتصاب داخلی توقع زیادتری از قرار دادش دارد اینجا می شود به فورس ماژور استناد کرد و کارفرما مسئول نیست. جال اکارگر اعتصابی اگر اعتصاب سراسری است مشمول مزد نیست اما اگر اعتصاب داخلی است برای چه اعتصاب کردن که دو صورت است: ۱- مثلاً کارفرما مزد نداده است کارگر مشمول مزد می شود. ۲- اما اگر کارفرما مزد داده است و خواسته و توقعش زیادتر از قراردادش هست.

بیشترین درگیری ها در خصوص تفکیک کارگر از پیمانکار هست می خواهیم بدانیم ملاک ماهوی کارگر چیست؟ مرز تفکیک قرارداد کار با دیگر عقود که آنها هم موضوعش انسان هست چیست؟ آیا هر نوع به کارگیری انسان در قالب قرارداد کار است در کتاب بحث کردند استاد و ملاک ها را گفته اند برخی ملاک ها قابل تردید است برخی قابل قبول است برخی گفته اند تفکیک این دو طبیعت کار است می گویند تعهد کارگر تعهد به وسیله است اما کارفرما تعهدش تعهد به نتیجه است. اما نمی توانیم بگوییم هرجا تعهد به وسیله است مربوط به کارگر است و جایی کارگر تعهدش به نتیجه است و جایی که تعهد به نتیجه را مربوط به کارفرما می دانند برخی موارد جایشان عوض می شود.

ملاک آنکه بگوییم پیمانکار چیست؟ و ملاک اینکه بگوییم کارگر کیست؟ گاهی تعهد به نتییجه و گاهی تعهد به وسیله است برای هر دو.

دومین ملاک تعیین عوض کار است اینکه این پول چگونه تعیین شود ملاکش تشخیص اینکه چه کسی کارگر است و چه کسی پیمانکار که کارگر براساس مدت حقوق می گیرد و پیمانکار براساس مقدار و اندازه است که این هم ملاک نیست چون ممکن است این دو حالت برای هر دو اتفاق بیوفتد یعنی کارگری هم باشد که ملاکش مقدار باشد. اما اینکه چه ملاکی قابل قبول است؟

نظریه تبعیت حقوقی است می گویند فرق میان کارگر و پیمانکار این است که کارگر تبعیت حقوقی دارد ولی پیمانکار ندارد یعنی کارگر کسی است که طبق دستور و تحت نظارت کارفرما کار می کند در نتیجه تبعیت حقوقی داشتن یعنی طبق دستور و نظارت کار کردن است حال اگر این است که پیمانکار هم همین حالت را دارد.

اینجاست که مسأله پیچیده می شود اینجا فرق پیمانکار با کارگر این است که پیمانکار دستور کلی می گیرد و در چگونگی انجام کار آزاد است اما کارگر در تمام مراحل در خصوص جزئیات هم دستور می گیرد و تحت نظر کارفرما انجام می دهد این نظر خطرناک است چون دیگر هر متخصصی دیگر کارگر حساب نمی شود و مشمول قانون کار نمی شود که این خلاف فلسفه حقوق کار است حال نیمه دوم قرن ۲۰ این دیدگاه تغییر کرد برای اینکه تبعیت محرز شود نیازی به اینکه کارگر در تمام مراحل اجرایی تحت دستور و نظارت کار کند نیست بلکه تبعیت یک نوع تبعیت اداری و سازمانی است و همین که کارگر درچارچوب کارگاه و سازمان کار می کند و از قوانین تبعیت می کند و در مقابل دریافت مزد کار می کند کارگر محسوب می شود همین قدر که کارگر در چهارچوب سازمان اداره کارگاه کار می کند کافی است مثلاً ۸ صبح می آید و ۳ عصر می رود و شرح وظیفه برایش نوشته اند و کسی هم هست که کنترلش می کند و چنین فردی کارگر محسوب می شود.

نماینده کارفرما مسئول تعهدات کارفرما نیست تعهد ریشه ارادی دارد خود فرد متعهد و ملزم شده است اما تکلیف خارج از اراده تحمیل می شود.

اراده تحمیل می شود

حال تکالیف چیست؟ این حکم قانون است.

این بیشتر در مسائل ایمنی و بهداشتی است که یک جایی تکلیف کاملاً بر عهده کارفرما است و در جایی تکلیف برعهده مسئول نماینده هست.

م ۴ می گوید کارگاه محلی است این محل که بحث می کنیم توی ذهن شما لزوماً یک چهار دیواری نیاید بلکه هرجا کارگر در آنجا به دستور و درخواست کارفرما در آنجا کار می کند کارگاه است. کارگاه ممکن است ملک کارفرما باشد یا نباشد به بیان دیگر مالک باشد (مالک کارگاه باشد) یا نباشد در م ۱۲ می گوید تغییر مالک کارگاه برای ما مهم نیست مهم نیست کارفرما کیست ما به آن کارگر حق الاشتغالش را می دهیم بقاء و استمرار رابطه کار بستگی به رابطه بقاء و استمرار کارگاه دارد.

کارگاه باید هم ساختمان باشد هم ابزار کار باشد هم کارگر نیروی انسانی باشد هم کارفرما داشته باشد. کارگاه زمانی که زنده هست و فعالیت می کند معنا دارد.

قانونگذار می گوید دو نوع کارگاه داریم:

۱. کارگاه اصلی و واقعی
۲. کارگاه در حکم کارگاه

اگر در این مکان ها حادثه ای رخ دهد در حین انجام کار باشد آثاری دارد فقط از این حیث مدنظر است.

دایره شمول م یک و م پنج می باشد.

آیا این دو ماده یک حکم بیان می کند یا دو حکم.

م یک از لحاظ نگارش غلط هست چون کارگاه و موسسات را نمی شود مکلف کرد برای اینکه کل ماده زائد هست و باید حذف شود چون تصویب این قانون کار با مشکل بود چون شرعاً فقها با این مخالف بودند و می گفتند رابطه کارگر و کارفما خصوصی است و خلاف شرع است دولت آمد یک راه حلی ابداع کرد این ماده باید حذف می شد که متأسفانه نشد. به هر حال م ۵ از این نظر جامع تر است. تشکل های کارگری مصداق نمایندگان موضوع م ۵ است کارآموزان در م ۱۲ به بعد تعریف شده کارگاه مشمول هست مکلف نیست آنکه مسئول کارگاه می شود مکلف است شخص همیشه مکلف است و مشمول شامل شی است.

م ۱۳ قانون کار: خود ماده بیشتر توصیه است و ضمانت اجرا ندارد اما از نظر نگارش درست است.

مقاطعه دهنده: دانشگاه آزاد شیراز می خواسته این ساختمان را بسازد داده به شرکت ساختمانی مثلاً "الف" و شرکاء که این شرکت می شود.

مقاطعه کار.

قانون می گوید دانشگاه آزاد کار می دهی به شرکت ساختمانی "الف" و شرکاء باید در قرارداد، ترتیبی اتخاذ کنی که این شرکت قانون کار را نسبت به کارکنانش رعایت کند اما بحث این است که تضمینش چست؟ در تبصره ها فقط راجع به مزد قانونگذار تضمینات را پیش بینی کرده است دیگر هیچ تضمینی نیست که مشخص کنیم این شرکت این مقاطعه کار همه قانون کار را سرکار کنانش رعایت کرده باشد. فقط تبصره در مورد مزد گفته است.

این تبصره ی این ماده از نظر نگارش اشتباه است چون در مجمع تشخیص مصلحت نظام اضافه شده فکر نکردند و می گوید کارفرمایان مکلفند حال کارفرمایان یعنی کی؟ در جامعه ما متأسفانه یه غلطی مصطلح هست توی پیمانکاری هم می نوسند کارفرما – پیمانکار این غلط است ولی متأسفانه رایج هست.

مقاطعه دهنده – مقاطعه کار درست است.

کارفرمای موضوع این تبصره که غلط است یا بگویند مقاطعه دهندگان یا صاحب کاران به جای کارفرما.

کافرما در حقوق کار کلمه ای است در مقابل کارگر بنابراین بکار بردن این کلمه در مقابل پیمانکار غلط است منظور کارفرما در ان تبصره یعنی دانشگاه آزاد می گوید مقاطعه دهنده اگر این مقاطعه کار حقوق کارگران را پرداخت نکرد کارگران اگر رأی گرفتند که ما مزد طلبکار هستیم شما بیا از محل طلب هایی که مقاطعه کار دارد بیا حقوق اینها (کارگران) را بده یعنی به پیمانکار نده به کارگر بده.

اما تبصره یک مسأله دیگر هم دارد مسأله این است که در همه نظام های دنیا پذیرفته اند که مطابقت کارگر جزء دیون ممتاز هست ولی متأسفانه وقتی لایحه رفت شورای نگهبان گفت خلاف شرع است و دلیلشان این بود که این ترجیح بلامرجح هست مثلاً اگر یک کارفرایی فرض کنید ۱۰۰ میلیون بدهکار است از این صد میلیون مثلاً ۲۰ میلیونش برای کارگرانش هست و ۴۰ میلیونش برای سیمان فروش هست و ۴۰ میلیون دیگه اش هم برای آهن فروش هست ولی مثلاً ۲۰ میلیون بیشتر نداره و ۱۰۰ میلیون هم بدهکار، یا مثلاً از این ۱۰۰ میلیون که بدهکار هست فقط ۴۰ میلیون پول داره که میگن دلیل شرعی نداریم که بگوییم از این ۴۰ میلیون یا ۲۰ میلیون که فقط داره اول فلان بدهی رو بده و مابقی هم برای بقیه ی بدیهی هاش که این می شود ترجیح بلامرجح که خلاف شرع است هرچند این

کارگران را بدهند مقصر (مقاطعه دهنده) باید خودش بدهی مقاطعه کار یا کارفرما را به کارگرانش پرداخت کند در حقیقت یک ضمانت اجرا است که مقاطعه دهنده حواسش باشد که موقعی که می خواهد تسویه حساب کند که این مقاطعه کار یا کارفرما به کارگرانش بدهکار هست یا نیست.

مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار م ۲۹ ق.ک الی ۳۳ ق.ک

م ۲۹ مطابق خود ماده مدنظر است و اما ماده ۳۰ ق.ک که این ماده و تبصره اش زائد است و در ماده ۲۰ همه چیز ذکر شده است در م ۱۵ هم آمده م ۳۱ منظور از عبارت حقوق به میزان ۳۰ روز مزد در ماده همان حق سنوات است که براساس آخرین حقوق و مزایای مستمری دریافتی کارگر ضربدر تعداد سنوات خدمت محاسبه و از سوی کارفرما به وی پرداخت می گردد.

م ۳۲ ق.ک : آیا معنی این ماده این است که به صرف کاهش توانایی جسمی کارگر می شود به کارش خاتمه داد یا لزوماً کاهش توانایی جسمی و فکری منجر به از کارافتادگی شود؟

آیا به صرف کاهش توانایی جسمی و فکری موجب این می شود که کارگر را نخواهیم؟ اینجا قانون صریح نیست باید تشخیص دهیم که منظور چیست؟ دو تفسیر می تواند داشته باشد عده ای می گویند صرف کاهش توانایی جسمی و فکری باعث خاتمه است اما تفسیر دیگر می گوید این کاهش توانایی جسمی و فکری زمانی موجب خاتمه می شود که به صورت کلی از کارافتادگی بشود یعنی موجب از کارافتادگی کلی شود (استاد با این نظر موافق هستند) در م ۲۱ نگفته از موارد خاتمه، کاهش توانایی هست بلکه از کارافتادگی کلی است موجبات خاتمه از کارافتادگی کلی هست چون م ۳۱ که داریم دو تا از کارافتادگی داریم یکی از کار افتادگی ناشی از کار و دیگری از کار افتادگی غیرناشی از کار است ناشی از کار نسواتش طبق م ۳۲ دو ماه است و از کارافتادگی غیرناشی از کار طبق م ۳۱ سنواتش یک ماه هست. چون م ۳۱ راجع به سنوات از کارافتادگی کلی بحث می کند منطقاً باید گفته شود چون از کار افتادگی کلی قبلی قید ندارد هر نوع از کارافتادگی هست دومی بایستی ناظر بر از کار افتادگی ناشی از کار باشد که سنواتش فرق می کند همیشه توی همه مقررات اون حادثه ای که ناشی از کار هست با اونی که ناشی از غیرکار است آثارش متفاوت است بنابراین اگر خاتمه در نتیجه از کار افتادگی ناشی از کار باشد سنواتش ۲ ماه است. م ۳۳ کل ماده زائد است:

بحث مزد مواد ۳۴ الی ۴۱

م ۳۴ و ۳۵ مبنا براساس:

- مدت کار

مزد مبنا شغل – فوق العاده شغل – سرپرستی – سختی کار اینها موضوع ماده ۳۶ می باشد به اعتبار شغل است.

حال مزد کدام است قانون بد نوشته شده است مزد را بایستی به هرگونه پرداختی مستمر و ثابت گفت ثابت یعنی رقمش ثابت است اضافه کاری و پاداش رقم ثابتی نیست.

نوبت کاری هم ثابت است و هم مستمر است.

عائله مندی و مسکن هم ثابت است هم مستمر است.

م ۳۵ اینها شاملش می شود- مزد مبنا شغل – فوق العاده شغل – سرپرستی – سختی کار – نوبت کار – عائله مندی – مسکن

منظور از مزد در م ۳۱ مزد ماده ۳۵ است.

م ۴۱ بد تنظیم شده بند یک باید بجای بند دومی بود و بند دو بجای بند یک می بود مبنای تعیین حداقل چیست که باید مشخص شود بند ۲ اشاره کرد. باید مشخص کنید چه میزان پول یک خانواده را تأمین می کند بعد با توجه به تورم تعیین کنیم.

مواد ۴۴ الی ۵۰ دیون کارگر

م ۴۴ اشاره به دیون کارگر به کارفرما :

- مازاد بر حداقل مزد
- حکم دادگاه

م ۴۵ دیون کارگر به کسان دیگر

م ۴۶ فوق العاده مأموریت

م ۴۷ پاداش موضوع این ماده تابع قرارداد هست و ربطی به قانون ندارد.

م ۴۸ و ۴۹ طبقه بندی مشاغل:

- در م ۴۸ بر عهده وزارت کار
- در م ۴۹ بر عهده کارفرما

م ۵۰ تبعات عدم ارزیابی مشاغل

م ۸۵ ق.ک الی م ۹۵ ق.ک

کاربردی ترین موضوع حقوق کار در محاکم است چون دعاوی حقوقی کارگری که دادگاه نمی رود فقط دعاوی کیفری به دادگاه می رود کیفری همی بر می گردد به حوادث حین انجام کار که منجر به فوت یا خرج کارگر می شود این مواد هم شامل مشمولین قانون کار می شود و هم شامل غیرمشمولین قانون کار می شود و برای هر دو دسته لازم الاجرا است م ۸۵ می گوید همه مکلفند رعایت کنند هم آنهایی که مشمول هستند هم غیرمشمولین تبصره م ۸۵ می گوید کارگاه خانوادگی هم مشمول هست کارگاه خانوادگی که به استناد م ۸۸ مشمول قانون کار نیستند مشمول این بندها هستند. م ۸۷ و ۸۸ برخی از اینها مربوط به کسانی است که مشمول قانون کار نیستند و مربوط به کسانی است که می خواهند کارگاه احداث کنند و هنوز کارگاهی هم نیست اما ملزم هستند رعایت کنند و اون اشخاص باید این مواد را رعایت کنند و م ۸۸ کسانی که ماشین وارد می کنند اینها هم باید این مواد را رعایت کنند حال سراغ مشمولین می رویم منظور از مشمولین، کارفرما و کارگر هست که البته تنها کارفرما موضوع مورد بحث ما نیست بلکه نماینده کارفرما را هم شامل می شود که م ۳ ق.ک در مورد نمایندگان کارفرما بحث کردیم م ۹۱ ق.ک مسئولین واحدها را می گوید مسئولین واحدها، مسئولین کارگاهها هستند که شاملش می شوند حال این کارفرما و نمایندگانش (نمایندگانشان) ملزم به رعایت هستند در م ۹۱ ق.ک چهار وظیفه اصلی بر عهده کارفرما است.

۱. تهیه وسایل ایمنی
۲. در اختیار کارگران قرار دهد.
۳. آموزش
۴. نظارت
۵. بحث دیگر که کمیته حفاظتی باید تشکیل دهند که این مورد فرعی است همان چهار مورد وظیفه اصلی است. حال کارگران سه وظیفه دارند.

۱- استفاده
۲- نگهداری
۳- رعایت مقررات

م ۸۵ به صورت عام گفته است که همه اینها باید مقررات را رعایت کنند اما در ماده های دیگر تفکیکی کرده است.

ما می خواهیم برویم سراغ اثر عدم رعایت حال دو عدم داریم:

۱. یکی عدم رعایت صرف هست مثلاً بازرسی می آید و میبینه کارگر کلاه ایمنی ندارد و اتفاقی هم نیوفتاده که این صرفاً یک جریمه می کند.

است نماینده اش مسئول باشد این تفکیک می شود که چه جاهایی کارفرما مسئولیت دارد چه جاهایی نماینده اش مسئول هست.

مثال: صاحب ملک A کار جوشکاری را داده بود به پیمانکار B این پیمانکار هم یک تیم داشت که باهاش کار می کردند که SFM کارگرانش بودند یکی از کارگران میاد تیرآهن جوش بدهد یه خال ضعیف می زند و خودش روش می ایستد و میشکنه و میوفته و میمیره بعد کارشناسان گفتند قصور کرده است و میزان قصور را این چنین تعیین کردند صاحب ملک ۱۵٪ پیمانکار ۴۰٪ و ۱۰٪ مهندسین ناظر ساختمان و ۳۵٪ هم خود کارگر را مقصر کردند حال مبنای ۳۵ درصد کارگر چیست؟ در نتیجه صاحب ملک که نسبت به کارگر پیمانکار نیست و مسئول نیست بنابراین پیمانکار مسئول است که کارفرما کارگر است حال اگر کارفرما و نماینده اش آن ۴ وظیفه ی اصلی را انجام ندادند ۱۰۰ درصد مقصرند.

م ۸۹ ق.ک

حال زمانی که حادثه با فعل کارگر است مثلاً تیغه فِرِز کارگر در رفته و کسی دیگر آسیب دیده یا اینکه فردی راننده شرکتی هست کس دیگر را زیر می کند اینجا حادثه فعل کارگر است که برای ثالث اتفاق افتاده است که مسئولیت کیفری متوجه کارگر است و مسئولیت مدنی اش متوجه کارفرما است در مسئولیت کیفری اصل بر مسئولیت مباشر است مگر سبب اقوی از مباشر باشد که اینجا مباشر کارگر است.

حال حین انجام کار است که غیرناشی از کار است قانون تأمین اجتماعی می گوید حادثه ای که حین ایاب و ذهاب رخ می دهند حادثه ناشی از کار حساب می کنیم این غلط نوشته این واقع امر حادثه حین انجام کار است حادثه ای که غیرناشی از کار اما زمانی که حین انجام کار است و ناشی از کار نیست مثلاً بخاطر شوخی حادثه اتفاق افتاده که غیرناشی از کار است کارفرما مسئول نیست اما اگر مشکل از ناامن بودن محیط است اینجا کارفرما مسئول است مثلاً کارگری از یک نرده بالا می رود و نرده می شکند و می افتد ناشی از ناامن بودن محیط و ایمنی ابزار است که مسئولیتش با کارفرما است.

در مورد حین انجام کار غیرناشی از کار حوادثی داریم که ناشی از عوامل متعدد هست.

به عنوان نمونه: در سایت زباله یک پیمانکار فضای سبز داشتند آمده بودند چون سابقه داشته آتش گرفته بود و آمده بودند که هرگاه سایت آتش گرفت تعدادی کمک برای این حادثه بفرستید این اتفاق آتش سوزی می افتد و کارگران فضای سبز را فرستاده بودند که وقتی کارگران روی زباله ها می ایستند یک دفعه آتش فروکش می کند و ۱۵ متر پایین کشیده می شوند و زباله می افتد رویشان اینجا کارفرما مقصر نیست باید به مواد مربوط به ضمان و تسبیب در جزا مراجعه بشود و از باب تسبیب بحث شود.

مواد ۹۶ تا ۱۰۶ بازرسی کار

م ۱۲۷ ق.ک در خصوص شرایط استخدام کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت، مدت خدمت و میزان مزد با تصویب مجلس

م ۱۲۸ ق.ک در خصوص استخدام استعلام تبعه بیگانه توسط کارفرما از وزارت کار و امور اجتماعی

م ۱۲۹ ق.ک آیین نامه اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه نحوه صدور تمدید و تجدید و لغو پروانه کار و شرایط انتصاب اعضاء هیأت فنی اشتغال اتباع با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیأت با وجود اینکه در موازین بین المللی اشتغال به کار حق است و سلب حق اشتغال به نوعی سلب حقوق بشر است اما همهٔ دنیا متناسب با سیاست های اشتغالشان برای اتباع بیگانه محدودیت دارند.

در ایران چند شرط داریم که این شرط اشتغال اتباع بیگانه ناقص است در اداره کار اصولاً اتباع بیگانه را بخصوص غیرمجازش را مشمول قانون کار نمی دانند و به دعاویشان رسیدگی نمی کنند و این عامل تشویق برای کارفرمایان است که این اتباع را به کار بگمارند چون نه بیمه می خواهند نه مزایا و با وجود این گرفتن اتباع بیگانه برای کارفرمایان هیچ محاکمه و مجازاتی ندارد و عدم شمول قانون کار برای اتباع بیگانه که مجوز ندارند یک امتیاز برای کارفرمایان شده است که بیشتر از این اتباع استفاده می کنند در صورتی که بایستی برای به کار گماردن اتباع بیگانه بدون مجوز توسط کارفرما مجازات تعیین شود.

کار زنان مواد ۷۵ الی ۷۸ ق.ک

اصولاً در دنیا در قرن ۲۰ حقوق به نفع گروه های آسیب پذیر داره تغییر می کند حتی در قرن ۲۱ که بالاخره خانم ها از نظر جایگاه حقوقی ارتقاء پیدا کردند اما هنوز در جوامع تبعیض وجود دارد بنابراین نظام های حقوقی سعی می کنند مبحثی را در مورد حقوق این قشر مطرح کنند و خانم ها بیشتر مورد آسیب قرار دارند و نیاز به حمایت دارند بنابراین هم موازین بین المللی و هم در قانون کار مشخص شده است در م ۷۵ ذکر شده کارگران ن از انجام بعضی امور ممنوع هستند این یک حکم ویژه برای خانم ها است مثلاً حمل بار بیش از حد مجاز با دست ممنوع است که حد مجاز حمل بار با دست برای خانم ها ۲۰ کیلو است.

دومین حکم این مرخصی بارداری که تحول پیدا کرده که یه اشکالش این است که قانونگذار جایگاه را نمی فهمد مادر کشور خودمان سیاستی داریم به اسم سیاست افزایش جمعیت است اینجا دولت باید خودش هزینه را متحل شود نه اینکه بر دوش کارفرما بگذارد. دولت باید خودش هزینه پیشرفت سیاستش را بعهده گیرد. الان مرخصی بارداری ۹ ماه شده اما دائماً دچار چالش هست. هم چالشش از جانب مؤسسات پرداخت کننده مستمری تأمین اجتماعی هم خانم هایی می ترسند که اگر ۹ ماه سرکار نباشند شغلشان را از دست می دهند هنوز هم ما عقب هستیم در اتریش خانم هایی که زایمان می کنند تا دوسالگی به هر خانمی ۱۵۰۰ یورُو می دهند و به فرزندش هم ۳۰۰ یورُو.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران

تاریخ تصویب : ۱۳۶۹/۸/۲۹ نقل از روزنامه رسمی شماره : ۱۳۳۸۷ تاریخ : ۱۳۶۹/۱۱/۲۸ شماره : ۱۲۴۳۵۶ تاریخ : ۱۳۶۹/۱۰/۱۳
وزارت دادگستری- وزارت کار و امور اجتماعی

فصل اول- تعاریف و اصول کلی

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند ؛ از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه ای، قرائت خانه، کلاس های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزو کارگاه می باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه ها مشمول مقررات این قانون می باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم- قرارداد کار

مبحث اول- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می شود.

ماده ۸- شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹- برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است :

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آن در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

ماده ۱۰- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد :

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها.

د- محل انجام کار.

هـ- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرار داد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

تبصره- در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

ماده ۱۱- طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نمایند کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند.
تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.
ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.
ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.
در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.
تبصره ۱- کارگاه هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸) این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.
تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل ها و آیین نامه های انضباطی کارگاه ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین وظایف و امور محوله خواهند بود.
تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فورا و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.
تبصره ۲- در کارگاه هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهایی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.
مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار
ماده ۲۹- در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.
ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال این ها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار اصلی بگمارد.
تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و در آمد های حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاه های موضوع ماده (۴) این قانون و با توجه به بند (۲) اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.
ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.
این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.
ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگانی قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.
ماده ۳۳- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزیی و یا بیماری های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرار داد کار می شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
فصل سوم- شرایط کار
مبحث اول- حق السعی
ماده ۳۴- کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.
ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می شود.
تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می شود.
تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.
ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه های مشمول این ماده را که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها می پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارگاه های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره (۲) ماده (۴۹)) واگذار خواهد کرد.

تبصره- کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل (۵۰٪) هزینه های مشاوره به حساب در آمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم- مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳- کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود.

در کارهای مختلط، ساعاتی که جزو کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده (۵۸) این قانون استفاده می نماید.

ماده ۵۴- کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره- فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵- کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

ماده ۵۶- کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود (۱۰٪) و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، (۱۵٪) و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد (۲۲/۵٪) علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷- در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸- برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (۳۵٪) اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است :

الف- موافقت کارگر.

ب- پرداخت (۴۰٪) اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ۶۰- ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند (ب) ماده (۵۹)) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب- اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱- پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند، ممنوع است.

مبحث سوم- تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوس رانی و یا در کارگاه هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه (۴۰٪) اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

فصل چهارم- حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول- کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری های حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود، برای کلیه کارگاه ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.

تبصره- کارگاه های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند.

ماده ۸۶- شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه های حفاظت فنی می باشد از اعضای ذیل تشکیل می گردد :

۱- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رییس شورا خواهد بود.

۲- معاون وزارت صنایع.

۳- معاون وزارت صنایع سنگین.

۴- معاون وزارت کشاورزی.

۵- معاون وزارت نفت.

۶- معاون وزارت معادن و فلزات.

۷- معاون وزارت جهاد سازندگی.

۸- رییس سازمان حفاظت محیط زیست.

۹- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته های فنی.

۱۰- دو نفر از مدیران صنایع.

۱۱- دو نفر از نمایندگان کارگران.

۱۲- مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱- پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می تواند برای تهیه طرح آیین نامه های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲- آیین نامه دخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند، مکلفند بدوا برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاه های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها، دستگاه ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی کار حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش های لازم را توسط آزمایشگاه ها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل های مربوط کارگاه می باشند.

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند.

تبصره ۱- چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیمارانی، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تایید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیش گیری از حوادث و بیماری ها، در کارگاه هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۰۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذی نفع باشند.

ماده ۱۰۳- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاص را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند.

تبصره- متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازات های مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵- هر گاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فورا و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رییس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فورا تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است.

دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تایید نموده باشند.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و تعطیل کارگاه می توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶- دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل پنجم- آموزش و اشتغال

مبحث اول- کارآموز و مراکز کارآموزی

۱- مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره- وزارتخانه ها و سازمان های ذی نفع موظف به همکاری های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می باشند.

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید :

الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های موردی برای بازآموزی، ارتقای مهارت و تعلیم تخصص های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه ای.

ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه ها و سازمان های ذی ربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و...).

ماده ۱۰۹- مراکز آموزش مذکور در ماده (۱۰۸) این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰- واحد های صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاری های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تامین مربیان مراکز مزبور اقدام می نماید.

تبصره ۲- دستورالعمل ها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس می شود.

تبصره- آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئولان و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

۲- کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود :

الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند.

ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.
ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.
ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.
تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضا و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می رسد.
ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه افراد ذیل اقدام نماید :
الف- تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.
ب- تبعه بیگانه ای که همسر ایرانی باشد.
ج- مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصا کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه.
ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تایید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.
ماده ۱۲۴- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید یا تجدید می شود.
ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند. تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید. وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذی صلاح درخواست می کند.
ماده ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد.
تبصره- مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تایید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.
ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.
ماده ۱۲۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قرار دادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.
ماده ۱۲۹- آیین نامه های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضای هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده (۱۲۱) این قانون، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
فصل ششم- تشکل های کارگری و کارفرمایی
ماده ۱۳۰- به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تاسیس انجمن های اسلامی اقدام نمایند.
تبصره ۱- انجمن های اسلامی می توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانون های هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استان ها و کانون عالی هماهنگی انجمن های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.
تبصره ۲- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.
ماده ۱۳۱- در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منابع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند.
تبصره ۱- به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن های صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن های صنفی در استان و کانون عالی انجمن های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.
تبصره ۲- کلیه انجمن های صنفی و کانون های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می باشند.
تبصره ۳- کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.
تبصره ۴- کارگران یک واحد، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.
تبصره ۵- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن های صنفی و کانون های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
تبصره ۶- آیین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره (۳) این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
ماده ۱۳۲- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می توانند نسبت به ایجاد شرکت های تعاونی مسکن اقدام نمایند.

ماده ۱۴۱- پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که :
الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.
ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.
ج- عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای (الف) و (ب)، به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.
تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید در نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای (الف) و (ب) مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید.
تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای (الف) و (ب) باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره (۱) همین ماده اعلام گردد.
ماده ۱۴۲- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یکی از طرفین اختلاف و یا سازمان های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعا مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.
تبصره- در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸)) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید.
هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فورا به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.
ماده ۱۴۳- در صورتی که پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.
ماده ۱۴۴- در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.
ماده ۱۴۵- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.
ماده ۱۴۶- در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.
فصل هشتم- خدمات رفاهی کارگران
ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.
ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاه های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.
ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها مستقیما با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه های بزرگ مکلف به احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند.
تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری ها و سایر دستگاه های ذی ربط همکاری لازم را بنماید.
تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه های دولتی و نوع کارگاه های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
ماده ۱۵۰- کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعایر مذهبی و رعایت حال روزه داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند.
ماده ۱۵۱- در کارگاه هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.
ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.
ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال این ها فراهم نماید.
تبصره- دستورالعمل های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.
ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته های مختلف ورزش ایجاد نمایند.
تبصره- آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
ماده ۱۵۵- کلیه کارگاه ها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس های سواد آموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکا توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
تبصره- شرط ورود کارگران به دوره های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهی نامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.
ماده ۱۵۶- دستورالعمل های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد.

ماده ۱۷۰- دستورالعمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

فصل یازدهم- جرایم و مجازات ها

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد.

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده (۶) این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد. هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات های فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود. مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد، که در این صورت مسبب شخصا مسئول است.

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۱۴۹)- (۱۵۱)- (۱۵۲)- (۱۵۳)- (۱۵۴)- (۱۵۵) و قسمت دوم ماده (۷۸)، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴- متخلفان از هر یک از مواد مذکور در مواد (۳۸)- (۴۵)- (۵۹) و تبصره ماده (۴۱)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۷۸) (قسمت اول)- (۸۰)- (۸۱)- (۸۲) و (۹۲) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفات مذکور از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۵۲)- (۶۱)- (۷۵)- (۷۷)- (۷۹)- (۸۳)- (۸۴) و (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۸۷)- (۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

۱- در کارگاه های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- در کارگاه های ۱۱ تا۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- در کارگاه های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸- هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکل های مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکل های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹- کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خوددای کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۹۸- وزارت کار و امور اجتماعی می تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

تبصره ۱- وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می گردد.

تبصره ۲- وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین نامه های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره- آن دسته از آیین نامه های اجرایی قانون کار- مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶- که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین نامه های موضوع این ماده قابل اجرا می باشند.

ماده ۲۰۰- با تصویب این قانون و آیین نامه های اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می گردند.

ماده ۲۰۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روش های مناسب به اطلاع کارگران و کار فرمایان برساند.

ماده ۲۰۲- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳- وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند.

تبصره- مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیت هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذی ربط و موسسات و کارگاه های دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

قانون فوق که در تاریخ دوم مهر ماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصحلت نظام بررسی و با اصلاح و تتمیم مواد (۳)- (۷)- (۸)- (۱۲)- (۱۵)- (۲۰)- (۲۴)- (۲۶)- (۲۷)- (۲۹)- (۳۱)- (۳۲)- (۳۳)- (۴۱)- (۴۶)- (۵۱)- (۵۲)- (۵۳)- (۵۶)- (۵۸)- (۵۹)- (۶۰)- (۶۲)- (۶۴)- (۶۵)- (۶۶)- (۶۷)- (۶۹)- (۷۰)- (۷۳)- (۸۱)- (۱۰۵)- (۱۰۸)- (۱۱۰)- (۱۱۱)- (۱۱۲)- (۱۱۳)- (۱۱۴)- (۱۱۸)- (۱۱۹)- (۱۳۰)- (۱۳۱)- (۱۳۵)- (۱۳۶)- (۱۳۷)- (۱۳۸)- (۱۴۳)- (۱۵۱)- (۱۵۴)- (۱۵۵)- (۱۵۸)- (۱۵۹)- (۱۶۰)- (۱۶۶)، کل فصل مجازات ها (مواد (۱۷۱)- (۱۷۲)- (۱۷۳)- (۱۷۴)- (۱۷۵)- (۱۷۶)- (۱۷۷)- (۱۷۸) – (۱۷۹)- (۱۸۰)- (۱۸۱)- (۱۸۲)- (۱۸۳)- (۱۸۴)- (۱۸۵)- (۱۸۶))- (۱۸۸)- (۱۸۹)- (۱۹۰)- (۱۹۱)- (۲۰۲) و (۲۰۳) مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک هزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.

رییس مجمع تشخیص مصلحت نظام- اکبرهاشمی رفسنجانی

بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

وزیر

شماره: ۲۳۶۴

تاریخ: ۱۳۹۷/۱/۲۳

پیوست:

قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

۳- بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۱ شورای عالی کار و در جهت افزایش رضایتمندی کارگران و کارفرمایان و به منظور تثبیت و تسری به تمامی کارگران، اعم از دائم و موقت مقرر شد از ابتدای سال ۱۳۹۷ کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار به عنوان مزایای رفاهی و انگیزه ای موضوع تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار بابت هر کارگر (اعم از متاهل یا مجرد) ماهانه مبلغ ۱،۱۰۰،۰۰۰ریال از سوی کارفرمایان به آنان پرداخت گردد.

۴- ضوابط مربوط به چگونگی نحوه اعمال افزایش مقرر در بند (۱) و تبصره یک بند (۲) در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل می باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و هم چنین چگونگی ارتقاء طبقه شغلی به موجب دستورالعمل های اداره کل روابط کار و جبران خدمت خواهد بود.

۵- مقررات این مصوبه شامل حال دانش آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی در سال ۱۳۹۷ به طور موقت در کارگاه ها اشتغال می یابند نخواهد شد.

۶- واحدهای مشمول قانون کار به منظور ایجاد رابطه هر چه بیشتر مزد و مزایا با بهره وری و تولید و ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می توانند نسبت به افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت نامه های کارگاهی و پیمان های دسته جمعی و پس از تائید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام نمایند.

علی ربیعی

تهران -خیابان آزادی-نبش بهبودی -وزارت تعاون ،کار و رفاه اجتماعی - کدپستی : ۱۴۵۷۹۹۳۸۶۱
Website : www.mcls.gov.ir Email : info@mcls.gov.ir

تبصره۱: مزد سنوات (پایه) که در اجرای مصوبه اخیر شورای عالی کار در سال ۱۳۹۷ و طبق جدول موضوع این بند داده می شود، مشمول افزایش ۱۰/۴ درصد نمی شود.

جدول نرخ پایه (سنوات) در گروه های بیست گانه – (ارقام ریال در روز)

گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
نرخ پایه	۱۷۰۰۰	۱۷۲۰۰	۱۷۴۰۰	۱۷۶۰۰	۱۷۸۰۰	۱۸۰۰۰	۱۸۲۰۰	۱۸۴۰۰	۱۸۶۰۰	۱۸۸۰۰
گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
نرخ پایه	۱۹۰۰۰	۱۹۴۰۰	۱۹۸۰۰	۲۰۲۰۰	۲۰۶۰۰	۲۱۰۰۰	۲۱۴۰۰	۲۱۸۰۰	۲۲۲۰۰	۲۲۶۰۰

تبصره۲: در اجرای تبصره ۳ بند ۲ بخشنامه شماره ۲۳۶۴مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳ از ابتـدای سـال ۱۳۹۷ همـه کـارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از این که حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یـا خیـر ، مشـمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

ج: نحوه اجرای بند ۴ بخشنامه راجع به افزایش مزد ناشی از ارتقاء:

در واحدهایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کارو رفاه اجتماعی می باشند، نحوه ارتقاء شغل کارکنان و احتساب افزایش مزد ناشی از آن، مطابق ضوابط مندرج در دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل خواهد بود.

درکارگاه هایی که فاقد طرح طبقه بندی مشاغل مصوب می باشند، اضافه مزد ناشی از ارتقاء بایستی برابر ضوابط مزدی یا رویه های متداول کارگاه در گذشته تعیین و پرداخت شود.

اسماعیل طریفی آزاد
مدیر کل روابط کار و جبران خدمت

۳- اعطای مزد سنوات:

علاوه بر افزایش کارمزد، کارگران کارمزدی نیز بر حسب آن که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل باشند یا خیر،حسب مورد و مطابق دستورالعمل های ذی ربط از پایه سنواتی موضوع بند ۲ بخشنامه شماره ۲۳۶۴ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۳وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی برخوردار خواهند شد.

اسماعیل طریفی آزاد
مدیر کل روابط کار و جبران خدمت